



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Direito

NATÁLIA DE CASTRO ZACARIOTTI

**A MATERNIDADE COMO INFLUÊNCIA NEGATIVA NAS DIFERENÇAS
SALARIAIS ENTRE GÊNEROS: UM ESTUDO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E
PATERNIDADE**

BRASÍLIA
2016

Universidade de Brasília – UnB

Faculdade de Direito

NATÁLIA DE CASTRO ZACARIOTTI

**A MATERNIDADE COMO INFLUÊNCIA NEGATIVA NAS DIFERENÇAS
SALARIAIS ENTRE GÊNEROS: UM ESTUDO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E
PATERNIDADE**

Monografia apresentada como requisito parcial a obtenção do título de bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB.

Orientadora: Professora Dr^a Érica Fernandes Teixeira.

**BRASÍLIA
2016**

NATÁLIA DE CASTRO ZACARIOTTI

**A MATERNIDADE COMO INFLUÊNCIA NEGATIVA NAS DIFERENÇAS
SALARIAIS ENTRE GÊNEROS: UM ESTUDO DAS LICENÇAS MATERNIDADE E
PATERNIDADE**

Membros da banca examinadora:

Prof.^a Dr.^a. Érica Fernandes Teixeira
Orientadora

Prof.^a Dr.^a.. Lívia Gimenes Dias da Fonseca
Examinadora

Doutoranda Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos
Examinadora

Prof^o Dr^o Wilson Roberto Theodoro Filho

BRASÍLIA
2016

RESUMO

A presente pesquisa busca demonstrar os efeitos negativos da maternidade nos valores salariais pelas mães recebidos, bem como os efeitos positivos nos salários masculinos em razão da paternidade. Para isso, inicialmente, conceitua o princípio da igualdade em suas particularidades, ressaltando sua importância e seu caráter de Direito Fundamental. Em seguida, contextualiza as violências e desigualdades que vitimizam as mulheres ao longo dos anos no âmbito trabalhista, passando pela Constituição de 1988 e chegando às injustiças que permeiam os dias atuais. Estuda, ainda, por meio de uma análise de dados fornecidos, em especial, pela International Labour Organization - ILO¹, a desigualdade salarial em função de gênero decorrente da cultura machista e patriarcal que permeia a vivência das trabalhadoras em diversos países, notando sua reprodução em variados âmbitos profissionais, a depender de fatores específicos concernentes às trabalhadoras e aos seus empregos e funções. Por fim, demonstra os efeitos da licença maternidade e paternidade, evidenciando os prejuízos às mulheres impostos e as benfeitorias da presença paterna no ambiente doméstico logo após o nascimento da criança, bem como o caráter essencial da tutela estatal de referido direito.

Palavras-chave: Igualdade. Diferenças salariais. Gênero. Licença maternidade. Licença paternidade.

¹ Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to demonstrate the negative effects of maternity on women's wage, as well as the positive effects on men's wage due to paternity. For this purpose, in first instance, explains the principle of equality and its particularities, highlighting its importance and the fact that it is a fundamental right. Subsequently, explains how violence and inequalities victimize women through the years in their jobs, talking about the Brazilian Constitution of 1988, and also about the injustices which permeates these days. Analyze also, through a study of a great amount of data, especially from the International Labour Organization - ILO, the gender wage gap resulting from the sexist and patriarchal culture that influences female workers across the world, highlighting its consequences in all kinds of jobs, depending on women's personal characteristics, and also on the particularities of their occupations. Finally, this paper aims to demonstrate the effects of the maternity and paternity, explaining women's prejudice and showing the benefits of the male presence in household in the firsts days of a child's life, as well as how essential is the support of the State on this matter.

Keywords: Equality. Wage gap. Gender. Maternity leave. Paternity leave.

“It is important to fight, and fight again, and keep fighting, for only then could evil be kept at bay, though never quite eradicated.”

AGRADECIMENTOS

Considerando tudo que vivi e todas as experiências pelas quais já passei, posso dizer que chegar a esse momento não foi nada fácil, portanto agradecer a todas e todos que me permitiram alcançar tamanha realização não é mais do que justo.

Em primeiro lugar agradeço a Deus e Nossa Senhora por todas as bênçãos que me permitem viver diariamente, pelas oportunidades que me concedem e pela força que me proporcionam a cada novo desafio apresentado.

À minha mãe, aquela que não somente me agraciou com o dom da vida, mas me apoiou em cada momento, esteve comigo sempre que precisei, lutou imensamente para me presentear com as melhores escolas e, principalmente, me passou o amor pelos estudos e a força de vontade para lutar pelo que eu desejo, sempre abrindo mão de sonhos e conquistas pessoais para me colocar na frente, a minha maior gratidão. Devo a ela cada alegria da minha vida, e jamais poderei agradecer o suficiente todo o amor que dela recebo. Obrigada por ser a melhor pessoa que eu tive a sorte de conhecer.

Ao meu pai, por ser uma pessoa tão especial na minha vida, tendo sabido mesmo de longe se tornar um grande amigo. Obrigada por todo o apoio e por sempre acreditar em mim, sendo sincero e me alegrando com as piores piadas repetidas e os mais terríveis ditados engraçados. Uma grande parcela de qualquer sucesso na minha vida eu devo à sua dedicação e ao seu amor. Você é chato, mas eu te amo (apesar de tudo, rs!).

Às minhas avós maravilhosas, bem como também à Luna e à Amora, obrigada por todo o amor, apoio, bons exemplos e risadas nos telefonemas diários, sou muito feliz por ter vocês em minha vida.

Às minhas amigas tão incríveis! Juliana Frutuoso, Larissa Dutra e Tatiane Alice, minhas irmãs nessa vida, obrigada por serem tudo o que vocês me demonstram ser durante esses quase dez anos de amizade. À Laura Beatriz, uma pessoa que não seria justo descrever com palavras, obrigada por me presentear com comida para o corpo e para a alma, estando comigo em cada momento e me

mostrando como é ter uma irmã aqui na Terra. Em especial, gostaria de agradecer às minhas melhores amigas que a Universidade de Brasília me proporcionou, Adriana Araújo, Ana Carolina Heringer, Artemisa Paiva, Carolina Figueiró e Jéssica Matias. Vocês tornaram minha experiência universitária única e maravilhosa, e me permitiram chegar a esse momento com mais tranquilidade e alegria no coração. Amo cada dia que vivemos juntas, cada final de semana na biblioteca, cada aula monótona, festa, dr e intervalo na FD. Muito obrigada por aguentarem minhas agonias nas provas e meus cronogramas muito antecipados de estudos coletivos, amo vocês com todo meu coração.

Ao meu namorado Eduardo Gontijo, uma pessoa que enche minha vida de felicidade e me apoia em cada sonho. Obrigada por me trazer mais leveza nessa reta final acadêmica com seu carinho, sua paciência e seu amor em tudo que faz por mim todos os dias, em cada pequena coisa. Te amo cada minuto um pouco mais.

À minha orientadora Érica, por ter acolhido meu projeto com tamanha disposição, me orientando com a bibliografia e me incentivando quanto ao tema, muito obrigada pela dedicação e paciência.

Por fim, agradeço aos membros da banca pela disponibilidade em atenderem ao meu convite, servindo sempre como inspiração acadêmica a todos/as os/as alunos/as.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 PRINCÍPIO DA ISONOMIA	13
1.1 O conceito de igualdade	13
1.2 Igualdade formal e material	15
1.3 Igualdade sob uma perspectiva Constitucional.....	21
1.4 Critérios de discriminação e o princípio da igualdade.....	24
1.5 Influência dos Direitos Fundamentais na efetivação da igualdade.....	29
2 O DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS (DES)IGUALDADES DE GÊNEROS.....	34
2.1 Das desigualdades relacionadas às mulheres: uma perspectiva histórica.....	34
2.1.1 A Constituição de 1988 e a igualdade de gênero.....	41
2.2 O direito da mulher ao trabalho.....	47
2.3 Desigualdade de gêneros na atualidade e seus principais fatores.....	54
3 A MATERNIDADE E A PATERNIDADE E SUAS INFLUÊNCIAS SALARIAIS.....	64
3.1 A maternidade como fator determinante para a desigualdade salarial entre homens e mulheres.....	64
3.1.1 A multiplicidade de mães e filhos/as e sua influência nas diferenças salariais maternas.....	70
3.2 Das licenças e suas consequências diferenciadas.....	75
3.2.1 Da licença maternidade e suas penalidades.....	75
3.2.2 Da licença paternidade e sua necessidade de maior legitimação e mais ampla aplicação.....	82
3.3 Os bônus salariais da paternidade: um contraponto à penalidade materna.....	91

CONCLUSÃO	97
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100

INTRODUÇÃO

A humanidade, apesar de todo o seu pluralismo, característica a qual deveria ser exaltada por trazer tamanhas benéficas, ao longo dos anos desenvolveu-se de modo a demandar normas e princípios para que injustiças notórias fossem evitadas. Dessa feita, o princípio da isonomia passou a ser estudado e implementado nos mais diversos ordenamentos jurídicos, em âmbito constitucional, visando à implementação de uma sociedade mais igualitária. Assim, passou a concordar com objetivos de Estados Democráticos, tendo uma base teórica bastante aprofundada por doutrinadores e sendo muito bem visto pelas sociedades em geral.

A realidade, contudo, mostra-se diversa. Isso pois, apesar de considerada a igualdade em seu aspecto material, a construção secular de sociedades machistas, misóginas e fundadas no patriarcalismo culminou em desigualdades estruturais e, portando, difíceis de serem combatidas somente por meio da legislação.

Nesse sentido, em um primeiro momento serão analisadas as diversas concepções do princípio da igualdade, suscitando a existência de sua perspectiva formal e material, bem como analisando as possibilidades de real aplicação dos mesmos nas sociedades contemporâneas. Passa-se, ainda, pelo movimento constitucionalista, com a positivação da igualdade como princípio constitucional, chegando-se assim à exigência social de que a isonomia fosse pelo Estado efetivamente aplicada.

Dessa feita, analisa-se ainda a necessidade histórica, a qual se ressaltou ao longo dos anos, da aplicação da igualdade em seu âmbito material. Isso, pois a discriminação estrutural de determinados grupos dentro de um contexto social se alargou em imensas proporções, permitindo a existência de situações inaceitáveis em ambientes democráticos. Passa-se, assim, a haver uma maior demanda pelo combate às desigualdades concretas, objetivando o alcance de uma igualdade real e efetiva para todos, perspectiva a qual foi adotada pela Carta Magna Brasileira de 1988, por meio da tutela de diversos direitos fundamentais.

Em um segundo momento, o presente trabalho passa a focar nas mulheres especificamente, fazendo considerações acerca das discriminações de gênero que sofrem ao longo de toda sua vida em diversos aspectos, em especial na área trabalhista. Isso pois, apesar de constitucionalmente protegidas, tendo seus direitos também expressos na legislação infraconstitucional, as mulheres permanecem

sendo subjugadas e imensamente menos valorizadas do que os homens, o que reflete diretamente em seus direitos ao digno e justo exercício de suas profissões.

Trata ainda o trabalho das questões de gênero e de como as mesmas influenciam a vida de milhares de mulheres em todo o mundo. As diferentes oportunidades às mulheres concedidas desde pequenas, com relação aos homens, bem como as inúmeras justificativas machistas construídas ao longo de anos para que o trabalho delas seja desvalorizado e seus salários diminuídos, apesar de suas recorrentes demonstrações de maior capacitação e disponibilidade para o trabalho regular [mesmo com a necessidade de atuação em dupla jornada geralmente existente], evidenciam a necessidade de uma atuação mais proativa e eficaz do Estado nesses tópicos, demonstrando a necessidade de políticas públicas a serem aplicadas em conjunto com a legislação vigente em diversos países.

Em um terceiro momento, examina-se a maternidade como um fator determinante para a desigualdade salarial entre homens e mulheres em todo o globo. Analisam-se detidamente os diversos fatores atuantes no aumento de referida discrepância, os quais, apesar de muitas vezes indiretamente relacionados, possuem grande poder potencializador de desigualdades.

Em especial, trata o trabalho das licenças maternidade e paternidade, relacionando-as com a quantia pelos pais e mães recebidas e com a alteração pela mesma sofrida com o nascimento de cada filho/a, bem como devido ao tempo da licença gozada.

Evidencia ainda a existência de uma penalidade salarial materna não somente existente como de grande valor, em função do direito à licença pelo nascimento de um/a filho/a, deixando claro que um direito feminino, em uma sociedade permeada pela misoginia, pode se tornar uma punição, caso não seja garantido de forma a evitar tamanha injustiça. Por fim, demonstra o caráter essencial da licença paternidade como um direito que possui evidente importância familiar e social, podendo atuar como efetiva tentativa de quebra de estereótipos de gêneros em longo prazo. Faz-se ainda um contraponto a tal penalidade materna, mostrando a existência do bônus salarial masculino em função da paternidade em si, demonstrando a necessidade de maior atenção estatal para a questão, para que possa ser aplicada em consonância com o princípio constitucional da igualdade.

1. PRINCÍPIO DA ISONOMIA

1.1. O conceito de Igualdade

Ao longo dos anos, a concepção de isonomia, seja no âmbito meramente social, seja no campo jurídico, sofreu diversas alterações, passando por conceituações mais genéricas e chegando a representar um conceito bem mais elaborado na atualidade, o qual ressalta seu caráter principiológico.

O conceito de princípio jurídico, conforme o doutrinador brasileiro Celso Antônio Bandeira de Mello (2009, p.450-451), é o seguinte:

Um mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Dessa feita, nota-se estar presente no ordenamento jurídico brasileiro uma imensa gama de princípios jurídicos expressos, em especial no que concerne ao preâmbulo da Constituição Federal de 1988, a qual tutela princípios como o da liberdade, igualdade, justiça, solidariedade, pluralismo, dentre outros, logo em seus primeiros quatro artigos. (SILVA, 2001, p. 09)

Considerando-se as diversas desigualdades que permeiam os seres humanos, cada qual com suas particularidades, bem como possuindo posições no conjunto social distintas umas das outras, o princípio da igualdade, em especial, passou a receber grande atenção. Visando uma maior compreensão da humanidade sob uma perspectiva não somente social, como política, a área jurídica empenhou-se em buscar maiores informações sobre o assunto, na medida em que o ordenamento jurídico possui como uma de suas funções primordiais atuar como disciplinador da conduta humana. (SILVA, 2001, p. 32)

Apesar de tamanho foco por parte dos juristas, desde cedo, na questão da igualdade entre os cidadãos, com a tentativa de formalização do princípio isonômico por meio da Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 (SILVA, 2001, p. 33), somente com a elaboração da Declaração dos Direitos da Mulher e Cidadã, elaborada por Olympe de Gouges, dois anos após a primeira declaração, pode-se

considerar ter havido uma efetiva formalização do princípio igualitário sob uma perspectiva mais ampla, incluindo as mulheres como detentoras de direitos.

Nessa perspectiva, nota-se ter o contexto revolucionário francês contribuído imensamente para o início de uma luta mais específica contra a estrutura classista na qual a sociedade se organizava, a qual valorizava privilégios pessoais em detrimento de garantias igualitárias. Edificavam-se, assim, inúmeros pensamentos baseados na igualdade, colaborando com a consagração do princípio da isonomia. (SIQUEIRA CASTRO, 1983, p. 35)

De acordo com o doutrinador brasileiro Ricardo Lobo Torres (1999, p. 330 - 331):

A igualdade é o tema fundamental do constitucionalismo e penetra, como medida, proporção ou razoabilidade, em todos os valores e princípios, dando-lhes unidade. Participa, portanto, das ideias de justiça, segurança e liberdade, sendo que, no concernente a esta última, aparece tanto na liberdade positiva, como condição da liberdade, a assegurar a todos a igualdade de chance (=liberdade para ou real). O princípio da igualdade, consistindo na proibição de arbitrariedade, desproporção ou excesso, significará vedação da desigualdade consubstanciada na injustiça, na insegurança e na opressão da liberdade.

Posteriormente, ao longo dos anos, o princípio da igualdade foi recebido e tutelado pelas constituições modernas, tendo, para tanto, grande auxílio do movimento constitucionalista. (SILVA, 2001, p. 33)

Tal recepção mostrou-se fundamental para o desenvolvimento desse princípio no contexto jurídico, uma vez que, conforme Silva (2001, p.34), o estabelecimento do escopo e do conteúdo do princípio da isonomia deve ser realizado obrigatoriamente, considerando tratar-se de princípio constitucional que orienta e dá forma à produção legislativa.

Analisando-se o direito à igualdade de uma maneira mais ampla, Alexy (2008, p.85-86) estabelece a necessidade de que seja feita a diferenciação entre regras e princípios. Isso pois, em seu entendimento, nomear tais conceitos constitui uma forma essencial de garantir e desenvolver direitos diversos, como a liberdade, a proteção, a organização e procedimento, as prestações em sentido estrito e por fim, a isonomia. Somente utilizando-se dessa diferenciação de forma sistematizada seria possível, portanto, solucionar questões concernentes à possibilidade de aplicação efetiva dos direitos fundamentais, desenhando seus contornos e fortalecendo as diversas teorias que os esclarecem.

Roger Raupp Rios (2001, pp. 63-65), no mesmo sentido, conclui ser necessária a distinção entre princípios e regras, enumerando teorias que as distinguem e seguindo aquela que utiliza de critérios qualitativos na distinção dos conceitos supracitados. Estabelece, assim, terem as regras características de mandatos definitivos, diferentemente dos princípios, os quais seriam mandatos de otimização. Isso significa, na prática, terem os princípios uma maior flexibilidade, podendo ser ponderados e aplicados de forma a, considerando as possibilidades fáticas e jurídicas, serem mais amplamente utilizados, uma vez sendo mandatos de otimização.

As regras, por outro lado, uma vez sendo mais rígidas e específicas, acabariam por emitir ordens diretas que somente abarcam o que de fato exigem, ou seja, por serem mandatos de otimização acabam não possuindo meio termo e sendo ou completamente satisfeitas, ou completamente desrespeitadas. (RIOS, 2001, p. 65)

Nessa toada, conclui o citado autor somente ser efetiva a concretização do princípio da igualdade em uma determinada situação quando é analisado não somente o contexto histórico em que se encontra, mas também o estágio de conhecimento da realidade juridicamente problematizada em que a mesma se localiza. Isso significa ser necessária uma análise completa dos fatos que envolvem a problemática, havendo um estudo tanto do texto da norma a ser aplicada e do que ele significa, quanto do âmbito da mesma enquanto inserida na realidade fática. (RIOS, 2001, p. 65)

Por fim, ressalta ser relevante para a efetivação de referida concretização a observância dos níveis de preconceitos que permeiam a problemática, uma vez que tal fator pode atuar de forma determinante como empecilho à isonomia entre os indivíduos. (RIOS, 2001, p. 65)

1.2. Igualdade formal e material

No que concerne à igualdade, a grande maioria da doutrina² divide-se entre dois conceitos básicos: a igualdade formal e a igualdade material.

²Nesse sentido ver **CANOTILHO**, Jose Joaquim Gomes. Direito Constitucional e Teoria da Constituição. Coimbra: Almeida, 2000; **CASTRO**, Carlos Roberto de Siqueira. O princípio da Isonomia e a igualdade da mulher no Direito Constitucional. Rio de Janeiro: Forense, 1983; **GOMES**, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa e princípio Constitucional da Igualdade – o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. São Paulo: Renovar, 2001; **RIOS**, Roger Raupp. A homossexualidade no Direito. Porto Alegre: livraria do advogado, 2001; **PRAÇA**, José Joaquim Lopes. Direito Constitucional Portuguez. Estudo sobre a carta Constitucional e Acto adicional de 1832. Coimbra: Coimbra Editora, 1997.

Analisando os conceitos acima mencionados, Silva (2001, p. 37) define a igualdade formal como uma ideia que objetiva o tratamento uniforme perante a lei, vedando tratamento desigual aos iguais.

Nesse mesmo sentido, afirma Siqueira Castro (1983, p. 36):

É que a regra de que todos são iguais perante a lei, ou de que todos merecem a mesma proteção da lei, entre outros enunciados expressivos da isonomia puramente formal e jurídica, traduz, em sua origem mais genuína, a exigência de simples igualdade entre os sujeitos de direito perante a ordem normativa, impedindo que se crie tratamento diverso para idênticas ou assemelhadas situações de fato. Impede, em suma, que o legislador trate desigualmente os iguais.

Sob perspectiva diversa, Silva (2001, p. 36) define a igualdade substantiva ou substancial, como também é chamada a igualdade material, como algo que resulta em igualdade real e efetiva a todos os envolvidos, no que concerne a todos os bens da vida, na medida em que a mesma dispensa tratamento uniforme à totalidade dos cidadãos.

Apesar de tal conceito visar uma maior efetividade prática no que diz respeito à isonomia, observa-se nos dias atuais uma grande discrepância com relação ao que seria ideal. As diversas experiências políticas e sociais ao longo da história humana demonstram estarem os indivíduos muito longe de alcançarem a igualdade real. Dito isso, sabe-se que variados são os fatores que contribuem para tal fenômeno, dentre eles: a pluralidade de interesses humanos, os quais muitas vezes são opostos; a estrutura física dos homens e mulheres, a qual varia entre força e fragilidade; a multiplicidade da estrutura psicológica humana, ora tendente a dominação, ora voltada a submissão; o multiculturalismo; e as próprias estruturas políticas e sociais adotadas, que muitas vezes falham na neutralização das diferenças e acabam por aumentá-las de maneira notável. (SILVA, 2001, p. 36)

Diante de tantos fatores contribuindo para a não realização plena da igualdade, poder-se-ia pensar que a mesma vem sendo ignorada ao longo dos anos, porém tal conclusão não está correta. Isso pois o princípio da igualdade encontra-se presente nas Constituições de diversas democracias ocidentais, trazendo benefícios em diversas esferas sociais. (SILVA, 2001, p. 36)

A igualdade formal configurar-se-ia como a exigência de igualdade na aplicação do direito, explicando-se por meio da expressão *todos os cidadãos são*

iguais perante a lei. Tal afirmação, contudo, não significa ter somente uma aplicação uniforme da legislação, e sim um efetivo tratamento igualitário. Dessa feita, conclui-se ser o princípio da igualdade não somente direcionado àqueles que cumprem a lei, e sim aos que as elaboram: os legisladores, os quais devem proporcionar um ordenamento jurídico igualitário a todos/as os/as cidadãos/ãs. (CANOTILHO, 2000, p. 426)

Visando estabelecer de uma forma mais compreensível como se daria a *criação de direito igual*, Canotilho trata esse assunto da seguinte forma: da (a) criação de direito igual: princípio da universalidade ou princípio da justiça pessoal, da (b) criação de direito igual: exigência de igualdade material através da lei e da (c) igualdade justa: a igualdade pressupõe um juízo e um critério de valoração. (CANOTILHO, 2000, pp. 427-428)

Analisando-se a primeira forma, observa-se tratar do princípio da igualdade como igualdade na lei em si. Ou seja, ao estabelecer (a) a criação de direito igual como princípio da universalidade ou princípio da justiça pessoal, afirma ser a lei a forma adequada para que se chegue a situações e resultados jurídicos equivalentes concernentes a todos aqueles que pertencerem à categoria semelhante. (CANOTILHO, 2000, p. 427)

Nesse sentido, conforme Castanheira Neves em sua obra *O Instituto dos Assentos* (1983, p. 166): “a igualdade perante a lei oferecerá uma garantia bem insuficiente se não for acompanhada de uma igualdade na própria lei, isto é, exigida ao próprio legislador relativamente ao conteúdo da lei”.

Tal afirmação remete, portanto, à necessidade de que não seja o princípio da igualdade resumido a um pressuposto de universalização, uma vez que tal atitude estaria atuando como uma forma discriminatória no que concerne ao conteúdo do mesmo. Como por exemplo, estabelecer que todas as pessoas da raça negra deveriam ser tratadas igualmente pelas escolas, porém que as mesmas fossem separadas das escolas designada aos brancos, o que na prática estaria incentivando uma discriminação e, portanto, não efetivando a igualdade em si. (CANOTILHO, 2000, p. 427)

Nessa toada, o princípio da igualdade acabaria atuando somente como uma forma de fazer prevalecer a lei diante da jurisdição e da administração, ao ser analisado unicamente em sua perspectiva formal, permanecendo o problema de identificação dos iguais e desiguais. Por essa razão se mostra fundamental a

determinação do escopo do princípio da isonomia em seu aspecto material, não significando, contudo, ser o aspecto formal irrelevante, e sim que uma análise completa incluindo o aspecto material acabaria proporcionando resultados mais satisfatórios para os cidadãos por tal princípio tutelados. (CANOTILHO, 2000, p. 427)

Dessa feita, algumas situações que seriam, a princípio, aparentemente igualitárias, na prática estariam corroborando com injustiças reais. Por exemplo, o estabelecimento da mesma quantidade de vagas em um exame para uma vaga em uma universidade federal, tanto para candidatos que tiveram sempre as melhores oportunidades de ensino, estudando em escolas particulares e de boa qualidade, quanto para estudantes de escolas públicas, os quais sofrerão diversos percalços em suas vidas acadêmicas, não seria, de maneira alguma, uma real aplicação do princípio da igualdade.

Nesse sentido, as ações afirmativas, ou seja, políticas públicas e privadas que buscam a consolidação do preceito constitucional da igualdade material e também a neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de complexão física, possuem imenso valor transformador na sociedade atual. (GOMES, 2001, p. 06)

Isso pois, por meio de uma tentativa de compensação frente às desigualdades históricas sofridas por determinados grupos, buscam as ações afirmativas reverterem um quadro discriminatório existente, por meio de soluções paliativas as quais devem ser consideradas pelo ordenamento jurídico, como as cotas raciais nas universidades, bem como as destinadas aos/as alunos/as que estudaram em escolas públicas, por exemplo.

Tratam-se, portanto, de políticas que podem ser promovidas pelo Estado, por suas entidades ou mesmo pelas entidades privadas, de forma a combater as discriminações evidentes, bem como aquelas que têm um fundo cultural e estrutural, sendo arraigadas à sociedade. Também têm como objetivo transformações culturais e sociais relevantes, reiterando nos atores sociais a imperatividade de serem analisados os princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas da sociedade. As ações afirmativas, sendo construção intelectual que visa à harmonia e à paz social, possuem um notório caráter de essencialidade, sendo fundamental que haja uma conscientização da própria sociedade quanto a sua importância, beneficiando-se, assim, grupos historicamente oprimidos. (GOMES, 2001, pp. 06-07)

Permanecendo nesse entendimento, o segundo aspecto busca a igualdade material por meio da lei, equivalendo, portanto, ao fato de que os desiguais devem ser tratados de forma desigual, bem como os iguais de maneira igual. Ou seja, ao analisar-se o aspecto da (b) criação de direito igual, conclui-se ser permitida a existência de diferenciações dentro do conceito de igualdade material entre indivíduos e objetos, diferentemente do que ocorre na igualdade formal. (CANOTILHO, 2000, pp. 427-428)

Contudo, uma grande questão permanece: como identificar, por meio da utilização do conceito que estabelece ser necessário *tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual*, as reais situações de igualdade e desigualdade, uma vez que inexistente um critério material de um juízo de valor para tanto? (CANOTILHO, 2000, p. 428)

A resposta encontra-se no estudo do terceiro aspecto do princípio da igualdade proposto por Canotilho (2000, p. 428): (c) igualdade justa, a qual proporciona exatamente um juízo e um critério de valoração necessários para que se entenda de fato a relação de igualdade. Afinal, extremamente fundamental para que haja justiça no ordenamento jurídico a *proibição geral do arbítrio*, havendo a violação do princípio da isonomia quando houver arbitrariamente um tratamento desigual entre os cidadãos, sendo, portanto, o arbítrio da desigualdade condição para essa violação. (CANOTILHO, 2000, p. 428)

A atuação do princípio da violação do arbítrio deve ser levada a sério, baseando-se em fundamentos reais, legítimos e razoáveis. Isso pois, apesar do princípio da igualdade permitir distinções ditadas pela legislação, exige que as mesmas sejam baseadas em justificações razoáveis, as quais devem seguir critérios objetivos constitucionalmente relevantes. Dessa feita, a noção de isonomia proíbe a existência de qualquer forma de discriminação, não aceitando situações nas quais iguais são tratados de forma diferenciada em razão de critérios subjetivos. (CANOTILHO, 2000, p. 428)

Apesar de, naturalmente, perguntas a respeito de como seria qualificado um possível fundamento razoável venham à tona, implicando em uma possível alegação de deficiência do arbítrio como fundamento apropriado de valoração e de comparação; bem como de deficiência do próprio princípio da igualdade, ensejando a necessidade de análise da natureza, do peso, dos fundamentos ou dos motivos

que justificam as soluções diferenciadas para que se alcance tratamento igualitário, conclui-se pela real necessidade de aplicação do conceito de igualdade material, uma vez sendo essencial o estabelecimento de fundamentos materiais que justifiquem situações de tratamento diferenciado entre os diferentes. (CANOTILHO, 2000, pp. 428-429)

Nesse contexto, Konrad Hesse (1998, p. 330) determina ser a igualdade formal aquela diante da lei, sendo a igualdade jurídica aquela na própria lei, fazendo coincidir a igualdade material com a ideia de tratar os iguais na medida de sua igualdade:

Igualdade jurídica formal é igualdade diante da lei. Ela pede a realização, sem exceção, do direito existente, sem consideração da pessoa: cada um é, em forma igual, obrigado e autorizado pelas normalizações dos direitos, e, ao contrário, é proibido, a todas as autoridades estatais, não aplicar direito existente a favor ou à custa de algumas pessoas. Nesse ponto, o mandamento da igualdade jurídica deixa-se fixar, sem dificuldades, como postulado fundamental do estado de direito.

No que concerne à igualdade material, Konrad Hesse (1998, pp. 330-331) explicita:

Igualdade jurídica material não consiste em um tratamento sem distinção de todas as relações. Senão, só aquilo que é igual deve ser tratado igualmente. O princípio da igualdade proíbe uma regulação desigual de fatos iguais e, por isso, não devem ser regulados desigualmente [...] A questão decisiva da igualdade jurídica material é sempre aquela sobre os característicos a ser considerados como essenciais, que fundamentam a igualdade de vários fatos e, com isso, o mandamento do tratamento igual, ou seja, a proibição de um tratamento desigual ou, convertendo em negativo: sobre os característicos que devem ser considerados como não-essenciais e não devem ser feitos base de uma diferenciação jurídica.

Analisa-se ainda o posicionamento de Praça (1997, pp. 133-134), o qual faz algumas considerações sobre a diferenciação entre igualdade social e igualdade legal:

Em que consiste propriamente o direito de igualdade? Este direito tem dado lugar a grandes abusos e sofismas de todo o gênero, a objeções e a divergências sem número. Os que deduzem o nivelamento das fortunas do direito de igualdade cometem um erro

tão crasso e prejudicial, como se admitissem que todos e cada um dos homens têm igual aptidão, para todos e cada um dos misteres ou trabalhos necessários para sua existência e perfectibilidade individual e social.

Todos os homens considerados, quanto à sua natureza são iguais e desiguais. Iguais quanto às suas qualidades essenciais, a número de suas faculdades, à sua origem, e ao seu fim último. São desiguais quanto à intensidade de cada uma dessas faculdades, ao seu desenvolvimento e à sua aptidão. A filosofia do Direito encarrega-se de demonstrar que, além da natureza geral, comum e igual em todos os homens, tem cada um deles a sua natureza especial, sui generis, com ideias, sentimentos, resoluções próprias e tão originais, que não existem nem têm existido, nem existirão nunca dois indivíduos com naturezas especiais e indistintas. O direito de igualdade, portanto, não prejudica o reconhecimento da desigualdade relativamente à natureza especial do homem.

De acordo com Praça (1997, p. 134), o princípio da igualdade prevê a necessidade de que a lei seja aplicada na mesma medida a todos os fatos que possuem natureza equivalente, sendo fornecido de forma equânime o direito à liberdade, instrução, segurança, dentre outros, em especial pois estaria evidentemente caracterizada a legislação como injusta caso assim não fosse.

Por fim, estabelece Siqueira Castro (1983, p. 41) a relação entre o princípio da igualdade em seu aspecto formal e o conceito formalista e burguês da igualdade, o qual, desconsiderando o aspecto material da isonomia, acaba por adotar ideias do liberalismo clássico, sendo assim absolutamente concordantes com as diversas desigualdades sociais geradas pelo regime de incontrolada concorrência econômica, violando grandemente a igualdade no âmbito de sua aplicação prática.

1.3. Igualdade sob uma perspectiva Constitucional

O princípio da isonomia no âmbito da legislação nacional, na concepção de doutrinadores brasileiros³, somente exigiria a aplicação da igualdade formal, considerando-se a dificuldade de acesso e viabilidade do aspecto material do princípio atualmente. (SILVA, 2001, p. 49)

³ Nesse sentido afirma **SILVA**, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. Princípio Constitucional da Igualdade. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2001; **CASTRO**, Carlos Roberto de Siqueira. O princípio da Isonomia e a Igualdade da Mulher no Direito Constitucional. Rio de Janeiro: Forense, 1983; **PRATA**, Ana. A Tutela Constitucional da autonomia privada. Coimbra: Almedina, 1982; **ROCHA**, Carmen Lúcia Antunes. Ação afirmativa – O Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade Jurídica. Revista de Informação Legislativa. 1996, Vol. 33, 131.

No contexto do ordenamento jurídico brasileiro, somente se inseriu o princípio da isonomia, no sentido de vedação formal aos privilégios individuais, com a Constituição de 1891, conforme estipula seu artigo 72, parágrafo 2º:

Todos são iguais perante a lei. A República não admite privilégio de nascimento, desconhece os foros de nobreza, e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliários e de conselho.

Dessa feita, observa-se ser a amplitude ao princípio concedida um reflexo da literalidade do texto constitucional, reduzindo-se ao aspecto formal da igualdade. (SILVA, 2001, p. 49).

Nasce assim a limitação do conceito de igualdade na realidade jurídica brasileira, a qual inicialmente trouxe somente uma exigência formal de isonomia, proibindo que fosse concedido tratamento diferenciado àqueles em situação jurídica diferenciada, ou seja, coibindo o ideal de igualdade material. (SIQUEIRA CASTRO, 1983, pp. 88-89).

Tal entendimento infelizmente trouxe consequências negativas para os cidadãos sob uma perspectiva prática, na medida em que segue o entendimento de grandes nomes do meio acadêmico para desconsiderar as diversas desigualdades sociais existentes buscando uma aplicação equivalente da lei em qualquer caso, independentemente de suas peculiaridades. (SILVA, 2001, pp. 51-52).

Contrapondo tal fenômeno, felizmente, as constituições atuais abarcam expressões que permitem uma dimensão mais ampla do princípio da isonomia. Dessa feita, passaram a demonstrar uma preocupação maior com o efetivo acesso à igualdade, buscando conceder garantias reais àqueles por tais cartas tutelados. A partir de então, inclusive considerando-se a vigente Constituição Federal Brasileira, de 1988, tornou-se mais visível o esforço jurídico no sentido de combater o entendimento meramente formal da igualdade, incentivando a análise dos casos concretos e das desigualdades entre os cidadãos para uma melhor aplicação da lei e promoção de justiça social. (SILVA, 2001, p. 54)

Siqueira Castro (1983, p. 42), com relação à alteração da posição constitucional no que concerne ao princípio da igualdade, trata da visão americana da cláusula *equal protection oh the laws* com ênfase na Suprema corte, conforme observasse a seguir:

Vale notar que esse ponto de vista conservador (alicerçado na igualdade formal) onde resulta implícito que o poder público não tem a obrigação constitucional de corrigir as desigualdades sociais ocorrentes no meio social, por isso essas desigualdades constituiriam uma consequência natural e inevitável do regime de liberdade econômica, foi o que efetivamente prevaleceu também nos Estados Unidos da América, até meados da década de 30, neste século. A decisão da Suprema Corte americana no caso *Cappage Kansas versus Kansas*, 236 U.S.1 (1915), invalidando lei estadual que objetivava proteger esforços no sentido da organização profissional e sindical, considerada indesejável e socialmente perniciosa a essa época, bem reflete essa mentalidade típica do classicismo liberal. Reconheceu, então, aquela alta Corte, em voto hoje inteiramente ultrapassado na jurisprudência daquele país, que: *inequalities are but the normal and inevitable result of the exercise of rights of contract and property*. Contudo, (conforme o autor expõe em demais capítulos de sua obra), a partir da década de 40, o constitucionalismo norte-americano empenhou-se para distinguir, inclusive na área econômica, entre desigualdades permitidas e desigualdades não-permitidas, de modo a minorar as disparidades sociais e econômicas oriundas da economia de mercado. É certo, porém, que o forte compromisso ideológico das instituições americanas com os cânones do liberalismo não permitiu que o princípio constitucional da *equal protection of the laws*, conforme contemplado nas 5ª e 14ª emendas à Constituição dos Estados Unidos, se saísse vitorioso no mister de eliminar por inteiro as desigualdades existentes na vida social, em que pese todo o avanço exegético do constitucionalismo norte-americano em adaptar-se às novas realidades, de modo a satisfazer as aspirações nacionais emergentes. Por isso, as conquistas sociais que ultimamente lá se alcançaram decorreram muito mais da iniciativa e atuação do legislador ordinário, do que do trabalho de análise e aplicação judicial da Constituição, do que faz exemplo eloquente o *Civil Rights Act*, votado pelo Congresso americano no ano de 1964 [...], garantindo de forma específica e minuciosa o direito à igualdade em inúmeros aspectos da vida social.

Nesse mesmo sentido, evidenciando a alteração do conceito de igualdade aplicado na prática na esfera do ordenamento jurídico italiano, o qual passou a considerar a importância da igualdade material, Ana Prata (1982, p. 91) cita o artigo 3º da Constituição de 1947 da Itália, o qual estabelece uma maior exigência constitucional do estado para que o mesmo se engaje na diminuição das desigualdades sociais, visando assegurar à população garantias jurídicas de ordem real, as quais proporcionarão condições materiais de vivência e realização de seus direitos. Referido artigo pode ser analisado a seguir:

Compete à República remover os obstáculos de ordem econômica e social que possam limitar de fato a liberdade e igualdade dos cidadãos, impedindo dessa forma o pleno desenvolvimento da

peessoa humana e a efetiva participação de todos os trabalhadores na organização política, econômica e social do País.

Atualmente, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, além da Carta Magna vigente, diversos doutrinadores defendem a necessidade de consideração do princípio da isonomia de maneira holística, compreendendo a importância de seu aspecto formal, porém exaltando os benefícios e o caráter fundamental de seu aspecto material. Dentre eles pode-se destacar Pontes de Miranda (1974), Carlos Roberto de Siqueira Castro (1983) e Carmen Lúcia Antunes Rocha (1996). (SILVA, 2001, p. 57)

Assim, defende Siqueira Castro (1983, p. 41):

Vale assinalar, nesse passo, que a teorização pátria do princípio igualitário, posto que atrelada à concepção formalista e burguesa da igualdade, desprezou por completo o problema da igualdade dita real ou material, acatando, assim, os postulados do liberalismo clássico, por demais condescendentes para com as desigualdades sociais geradas pelo regime de incontrolada concorrência econômica.

Da mesma forma expressa Pontes de Miranda (1974, p. 671):

Para se chegar, no direito, a maior igualdade entre os homens, é preciso criarem-se, no mundo fático, mais elementos comuns a todos. Maior igualdade não se decreta; se bem que se possa decretar redução de desigualdades artificiais, isto é, fora do homem.

Mantendo-se o raciocínio decorrente das considerações supracitadas, poder-se-ia entender somente estar presente no ordenamento jurídico brasileiro a máxima de que *todos são iguais perante a lei*, conforme expressa o artigo 5º da Constituição Federal de 1988. Apesar disso, tal entendimento não seria correto, na medida em que o princípio isonômico pode ser visualizado igualmente em incisos que tratam dos princípios fundamentais os quais regem o Estado Brasileiro, em especial no que concerne os incisos I, III, e IV do artigo 3º da mesma Carta Magna, os quais tratam da redução das desigualdades sociais, bem como da necessidade de que se promova o bem de todos. (SILVA, 2001, p. 59)

Nesse sentido, Fernanda Duarte (2010, p. 530) explicita diversos dispositivos do ordenamento jurídico brasileiro nos quais se pode observar a presença do conceito real e material de igualdade:

A título ilustrativo, em ordem cronológica, pode-se indicar: a vedação de distinção em razão de origem, raça, sexo, cor, idade, credo e quaisquer outras formas de discriminação (art.3º, IV); a igualdade de gênero (art. 5º, I); entre o cidadão e a lei penal (art. 5º, *caput*) a igualdade jurisdicional (art. 5º, XXXVII, LIII, LIV, LXXIV) a igualdade nas relações trabalhistas (art. 7º, XXX e XXXIV); a igualdade entre brasileiros natos e naturalizados (art.12, § 2º); idêntico valor do voto (art.14, *caput*); a igualdade de acesso ao serviço público (art. 37, I,II e VIII); isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas do serviço público (art. 39); entre o Fisco e o contribuinte (arts. 145, §1º e 150,II); a justiça social como diretriz para a ordem econômica e para ordem social (art. 170, VII e art. 193, respectivamente); a universalidade da prestação dos serviços da seguridade social (art. 194 e art. 196); a igualdade na educação (art. 205 e 206, I e III); igual valor e proteção às manifestações culturais (art.215, §1º);e a igualdade nas relações familiares (art. 226, §§2º e 5º e art. 227, § 6º).

Dessa feita, evidente a presença do conceito material de isonomia na legislação brasileira, tanto à luz desses dispositivos como diante da ideia de isonomia como norma principiológica que deve ter sempre reconhecimento. (SILVA, 2001, p. 59)

1.4. Critérios de discriminação e o princípio da igualdade

O preceito de que todos são iguais perante a lei, não havendo que se falar em distinção de qualquer ordem ou natureza está presente em diversas Constituições atuais, dentre as quais se encontra a brasileira, conforme seu artigo 5º. Isso não significa, contudo, a mera equiparação dos indivíduos por tal Carta tutelados, e sim a necessidade de que a própria legislação não seja elaborada em sentido contrário ao do princípio isonômico. (MELLO, 2011, p. 09)

Nesse contexto, evidente está o fato de que o princípio da igualdade, enquanto norma, deve ser direcionado não somente aos aplicadores da lei, os quais a colocarão em prática de maneira efetiva, mas também àqueles que as elaboram: os legisladores. Isso pois referido princípio age como um guia teórico na concepção normativa, atuando como primeira e principal limitação na criação do conteúdo das regras vindouras. Dessa feita, acaba-se buscando evitar a elaboração de leis discriminatórias por sua natureza, uma vez tendo o legislador absorvido o conteúdo político-ideológico do princípio da igualdade em toda a sua extensão, coibindo a

atuação da norma como uma possível fonte de privilégios e perseguições e permitindo que a mesma atue como medida de equiparação real entre os cidadãos, os quais poderão, dessa forma, gozarem das garantias a eles atribuídas pelo Estado de Direito. (MELLO, 2011, pp. 09-10).

Nesse contexto, o ordenamento passa a atuar como uma fonte de proibição para qualquer tratamento distinto de situações juridicamente equivalentes, e referido entendimento enseja questões pertinentes como as seguintes: Quais seriam os critérios legítimos, portanto, de identificação dos indivíduos iguais e desiguais? Como proceder com a justa distinção de pessoas em grupos afastados que autorizam tratamentos jurídicos diversos, sem, contudo, ferir o princípio constitucional da isonomia? Qual o tipo de desigualdade que permite a diferenciação de pessoas ou de determinadas situações? (MELLO, 2011, pp. 10-11)

Celso Antônio Bandeira de Mello (2011, p. 11) conclui, nesse entendimento, ser de extrema relevância a análise de quais diferenças e discriminações são juridicamente aceitáveis. Somente por meio do encontro com as respostas das perguntas supracitadas seria possível que o princípio da isonomia saísse do âmbito teórico e se realizasse na esfera do verdadeiro e prático, aquirindo, por fim, um cunho operativo mais confiável que se exige de uma regra de status constitucional.

Conforme Hans Kelsen (1998, p. 99):

A igualdade dos indivíduos sujeitos à ordem jurídica, garantida pela Constituição, não significa que aqueles devam ser tratados por forma igual nas normas legisladas com fundamento na Constituição, especialmente nas leis. Não pode ser uma tal igualdade aquela que se tem em vista, pois seria absurdo impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem fazer quaisquer distinções, por exemplo, entre crianças e adultos, são de espírito e doentes mentais, homens e mulheres.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2011, pp. 12-13) expõe o fato de que, apesar de em uma análise superficial ser possível a conclusão de que o princípio da igualdade pressupõe um tratamento igualitário a todos, a lei, por outro lado, tem como função dispensar tratamento diferenciado aos indivíduos em situações distintas. Ou seja, a diferentes grupos sociais deve ser dispensado tratamento específico, considerando-se sempre suas particularidades no que concerne tanto aos direitos como obrigações. Exemplificando, sabe-se que pessoas maiores e menores de idade possuem encargos e responsabilidades, bem como direitos e

prerrogativas distintas sob uma perspectiva jurídica, sendo tal fato de fácil entendimento e defesa por parte daqueles que dessa forma vivem.

Nesse e em outros casos diversos, estabelece a lei pontos diferenciais entre grupos sociais a serem efetivamente considerados, buscando, dessa forma, realizar o conceito material de isonomia em toda a sua plenitude ao se aplicar normas com efeitos jurídicos ora correspondentes, ora desuniformes entre si. (MELLO, 2011, p. 13)

Alguns fatores discriminatórios, contudo, jamais podem ser considerados para que sejam concedidos prerrogativas ou encargos diferenciados a determinados grupos, sob pena de estar-se compactuando com ideais preconceituosos, os quais vão de encontro notoriamente ao princípio da igualdade. Dentre eles pode-se citar a diferenciação de pessoas em razão de determinados elementos, traços característicos ou situações como por exemplo raça, sexo, ou convicção religiosa. (MELLO, 2011, p. 15)

Um sem número de elementos diferenciais pode ser considerado ao se buscar fatores diferenciais. Contudo, para que sejam válidos, devem estar em consonância com o preceito isonômico, situação que somente ocorrerá caso esteja presente um claro elemento de ligação lógico entre o fator de peculiaridade diferencial escolhido e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, estando sempre em sintonia com os limites constitucionalmente estabelecidos. (MELLO, 2011, p. 17)

A impossibilidade de desequilíbrios injustos e sem embasamento lógico está prevista na constituição em seu artigo 5º, o qual proíbe terminantemente que sejam feitas discriminações em função de raça, sexo, credo religioso e convicções políticas. Dessa feita, o legislador pretendeu explicitar hipóteses nas quais não se poderia, de forma alguma, alegar serem tais cidadãos desmerecedores de qualquer garantia, buscando evitar um aumento do preconceito na esfera social por meio da legislação vigente. (MELLO, 2011, pp. 17-18).

Para Celso Antônio Bandeira de Mello (2011, p. 21), portanto, existem três fatores fundamentais para o reconhecimento das possíveis diferenciações de tratamento entre os desiguais que não ferem a isonomia: inicialmente, deve-se identificar o fator escolhido como diferenciador; em segundo lugar, há que se considerar a relação lógica que se estabelece entre o fator diferenciador e a efetiva desigualdade que se dará no tratamento jurídico do indivíduo; e por fim, verificar se tal correlação possui embasamento constitucional, não contrariando os interesses do

ordenamento jurídico. Ou seja, deve ser feita uma análise ampla do critério diferenciador para que se conclua ser o mesmo lógica e juridicamente justificável, podendo, assim, ser de fato aplicado. (MELLO, 2011, p. 21)

A princípio, com base na análise teórica feita, conclui-se pela impossibilidade de discriminação de grupos em função de fatores como origem, raça, sexo, cor, idade, dentre outros, sendo tal determinação constitucional.

Contudo, analisando-se a questão holisticamente, considerando o fato de que se tratam de grupos subjugados e inferiorizados, fundamental que sejam computadas as desvantagens sociais e políticas históricas que permeiam a realidade desses cidadãos, ao dispensar aos mesmos qualquer tratamento jurídico.

Isso significa que, para que haja a concretização do princípio constitucional isonômico em seu aspecto material na sociedade, e considerando-se ainda a função reguladora do direito como efetivador da justiça social, cabe ao Estado a criação de mecanismos paliativos visando igualar a situação de referidos grupos oprimidos em face aos benefícios historicamente concedidos aos dominantes.

Afinal, sabe-se serem tais grupos possuidores de diferenças que, infelizmente, propiciaram sua inferiorização e subjugação através dos séculos. Isso significa que a identificação dos fatores que os diferenciam é de extrema importância, para que, após tal análise, possa o Estado atuar de forma proativa na concessão de seus direitos e garantias, bem como de medidas que possam neutralizar, pelo menos em parte, tais disparidades advindas de suas desvantagens.

Conforme Vera da Silva Telles (1998, p. 02), o fenômeno de aplicação do aspecto material da igualdade não se trata de considerar traços específicos como razão discriminadora, nem de efetuar desequiparações fortuitas ou injustificadas, e sim de uma forma de se considerar cada vez mais as mudanças evidenciadas pelas sociedades contemporâneas, as quais clamam pelo fim de benefícios e prerrogativas garantidos aos privilegiados, benefícios esses que culminam em uma imensa disparidade nas relações sociais como um todo, e nas trabalhistas em particular.

A diferença entre o previsto nos dispositivos constitucionais e o que de fato ocorre no âmbito social enseja críticas e comprova uma grande dificuldade: a de aplicação dos conceitos de liberdade e justiça em sociedades díspares por suas naturezas. Apesar de tal dificuldade, fundamental que sejam reavivados os direitos sociais para que se atualize a gama de direitos devidos aos cidadãos, por mais

peculiares e específicos que sejam em suas características pessoais. Após identificado o critério de diferenciação de certos grupos, há que se incentivar a representatividade dos mesmos por meio de agentes que lutem e apareçam evidenciando suas diferenças, para que os demais possam neles se reconhecer em seus posicionamentos de justiça e injustiça a ponto de ensejar mudanças reais. (TELLES, Vera da Silva, 1998, p. 02)

Nessa toada, considerando sujeitos com voz ativa na luta por seus direitos tantas vezes negligenciados, tais garantias estariam diretamente ligadas aos ideais de justo e injusto, jamais podendo ser confundidos com carência ou necessidade. (TELLES, Vera da Silva, 1998, p. 02)

Diz, ainda, Vera da Silva Telles (1998, p.02):

Para além das garantias formais inscritas na lei, os direitos estruturam a linguagem pública que baliza os critérios pelos quais os dramas da existência são problematizados em suas exigências de equidade e justiça. E isso significa de um certo modo tipificar a ordem de suas causalidades e definir responsabilidades envolvidas, de figurar diferenças e desigualdades, e de conceber a ordem das equivalências que os princípios de igualdade e de justiça supõem, porém como problema irreduzível à equação jurídica da lei, pois pertinente ao terreno conflituoso e problemático da vida social.

A atuação desses sujeitos que se pronunciam acaba por gerar, no fim das contas, a desestabilização do consenso. Isso pois, ao comparecem ao cenário político exigindo o seu reconhecimento, se pronunciando acerca de questões que envolvem sua situação, exigem a partilha na deliberação de políticas que afetam suas vidas e trazem assuntos que antes estavam silenciados ou que não eram considerados pertinentes no debate político. Dessa forma, buscam por garantias colocando em evidencia, em um espaço político, suas peculiaridades e seus fatores que os divergem dos demais, abrindo espaço, por fim, para uma análise ética. (TELLES, Vera da Silva, 1998, pp. 03)

Ao atuarem ativamente na reivindicação de seus direitos, os sujeitos que se pronunciam não estão somente facilitando o reconhecimento das disparidades. Na prática, trata-se de uma questão de igualdade e justiça, evidenciando as diferenças entre a legislação e suas previsões, e a realidade social e política de uma sociedade. Ou seja, torna-se cada vez mais clara a distância entre a promessa igualitária elaborada pela lei e a realidade das desigualdades, discriminações e

violências cotidianas, colaborando para que tal distância seja vista de fato como um problema urgente. A palavra dos sujeitos que se pronunciam acaba, dessa forma, não somente sublinhando as desigualdades para que possam ser mais facilmente notadas, como também permitindo a desestabilização do consenso; trata-se de uma forma de suscitar o debate voltado para a questão e incentivar o início da busca de soluções verdadeiramente aplicáveis. (TELLES, Vera da Silva, 1998, pp. 04-05)

Dessa feita, nota-se que a isonomia como princípio a ser seguido é essencial em todos os seus aspectos, especialmente no que concerne à realidade brasileira, para que se legitime o Estado de Direito.

1.5. Influência dos direitos fundamentais na efetivação da igualdade

Desde a elaboração das primeiras conceituações de igualdade realizadas pelos ordenamentos jurídicos, referido conceito foi resumido como a igualdade formal, a qual prevê que os homens e mulheres nascem e devem permanecer iguais em seus direitos. Tal entendimento caminha de mãos dadas com o constitucionalismo liberal e os ideais de liberdades individuais, sendo, portanto, o conceito de isonomia fundamental para haja a uniformização de tais liberdades de modo a abarcarem todos os indivíduos de determinada sociedade. (CANOTILHO, 2000, p. 426)

Nesse sentido, estabelece J. J. Gomes Canotilho (2000, p. 426) que: “um dos princípios estruturantes do regime geral dos direitos fundamentais é o princípio da igualdade”.

Esse princípio, ao ser analisado de forma ampla ao longo dos anos, pode ser considerado não somente como pertencente e fundamental para a realização do Estado de Direito. Em realidade, trata-se de um fator essencial para a efetivação de um Estado Social, na medida em que atua na busca da justiça social em si. Acaba, dessa forma, tentando assegurar a real liberdade, aquela que se distribui de forma igualitária e que proporciona tanto igualdade de oportunidades como de verdadeiras condições de vida. (CANOTILHO, 2000, p. 430)

Na prática, considerando o fato de ser um princípio constitucional, atua como a melhor forma de lutar contra a discriminação, mirando no equilíbrio de oportunidades e até mesmo buscando sancionar comportamentos legislativos omissivos, os quais contribuem para as discrepâncias sociais. Ou seja, o princípio isonômico está diretamente relacionado com o princípio da justiça social e com as políticas públicas

que buscam efetivá-la, tratando de concretizar as garantias políticas, econômicas e sociais dos cidadãos e cidadãs, bem como as demais previsões constitucionais. (CANOTILHO, 2000, pp. 430-431)

A igualdade como princípio jurídico já foi amplamente estudada pelos mais diversos autores ao longo dos anos. Tal estudo acabou encontrando uma relação bastante direta entre a isonomia a ideia de justiça, a qual acaba por legitimar as atitudes estatais nos mais variados casos. Para Dworkin, o Estado de Justiça seria aquele que se atenta para os direitos e os protege, inclusive os devidos às minorias. Na perspectiva de Rawls, seria aquele no qual a distribuição de direitos e deveres se dá de forma equânime, contribuindo com a divisão adequada das prerrogativas essenciais para a cooperação em sociedade. No entendimento de Marx, por fim, há que se ressaltar que, para que se alcance o Estado de Justiça, há que distribuir os bens sociais de maneira igualitária, gerando igualdade de oportunidades. (CANOTILHO, 2000, p. 245)

Como se observa com a análise do exposto acima, diversos são os fatores que influenciam na elaboração de um conceito de justiça. Apesar disso, um fator é comum em todos eles, qual seja, o da ideia de isonomia. Não há que se falar em direito, seja qual for sua abordagem, sem justiça; da mesma forma que não há que se falar em justiça sem igualdade. A concretização de tais conceitos necessita, indubitavelmente, de que se coloque em prática os princípios jurídicos materiais que defendem a dignidade da pessoa humana, o desenvolvimento da personalidade, a busca pela realização e vivência da liberdade e, essencialmente, a noção de igualdade em seu aspecto real. (CANOTILHO, 2000, p. 245)

Desenvolvendo esse entendimento, chega-se à ideia de que certos direitos, como os supracitados, são notoriamente essenciais para o desenvolvimento saudável e justo dos indivíduos em toda a sua potencialidade. Somente através deles e de sua presença na legislação vigente é possível a existência de uma sociedade que realiza benfeitorias a todos aqueles que dela usufruem, permitindo que se desenvolva em todos os seus aspectos, simultaneamente e de forma duradoura.

Nesse sentido, Ingo Sarlet define serem os direitos fundamentais resultado direto da positivação constitucional de determinados valores básicos. A limitação do poder estatal resultante da positivação de alguns direitos fundamentais permite a realização do Estado Constitucional em sua plenitude, o qual, atuando como um

Estado ideal, passa a ter o compromisso de proteger juridicamente as necessidades e garantias básicas de seu povo. Isso significa somente serem os direitos fundamentais realmente eficazes no contexto de prevalência de um Estado Constitucional Democrático, o qual, por meio de princípios basilares como o da separação dos poderes, exclui permanentemente os ideais previstos nas antigas Constituições de natureza liberal-burguesa. (SARLET, 2012, pp. 58-59)

Trazendo a análise para o âmbito brasileiro, nota-se ser o Estado, a partir da Carta Magna de 1988, teoricamente preocupado em garantir os direitos fundamentais citados no preâmbulo da mesma, dentre os quais estão os direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar e o desenvolvimento, bem como a justiça e a igualdade. Trata-se, portanto, de um Estado Democrático defensor das minorias, ao menos no que concerne à sua legislação.

Contudo, naturalmente, tais garantias são de difícil efetivação, especialmente se tratando do contexto brasileiro, permeado por desigualdades de toda sorte, em especial a desigualdade de gênero. Partindo-se dessa realidade, cabe ao Estado Democrático brasileiro atuar de forma direta na diminuição de tais distâncias entre seus cidadãos e cidadãs, adequando-se à imensa variação cultural no país e às diferenças positivas que dela advém, as quais não podem, de maneira alguma, servir de justificativa para a existência do preconceito e da violação de direitos.

Mantendo o raciocínio acima construído, Sarlet (2012, p. 59) defende a aplicação material da igualdade para que haja a efetivação do Estado de Direito e de sua ordem constitucional. Para que isso ocorra, naturalmente se faz necessário o reconhecimento de metas, parâmetros e limites da atividade estatal. Contudo, somente o reconhecimento legal de tais fatores, bem como da igualdade em seu aspecto meramente formal, não é suficiente para alcançar esse objetivo. Há que se realizar os direitos fundamentais dos homens e mulheres por meio de políticas públicas e ações reais nesse sentido, não podendo ser o Estado de Direito reduzido apenas a um governo de leis. (SARLET, 2012, p. 59).

Nesse cenário é que os direitos fundamentais acabam atuando como mecanismo protetor das minorias com relação ao poder exercido por aqueles estruturalmente beneficiados. Isso significa estarem os direitos fundamentais extrinsecamente relacionados com a própria democracia (SARLET, 2012, p. 61), atuando como pressupostos de oportunidades equânimes e instrumento da efetivação de direitos básicos, como a participação política, o exercício da

autonomia inerente ao ser humano como portador de direitos, bem como do igual reconhecimento pelo trabalho prestado, independentemente de características como a cor ou o gênero daquele que o realiza.

Nesse contexto, em 1948, com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, os direitos civis, políticos e sociais foram reconhecidos no rol de direitos humanos, tratando daqueles que competem a todos os indivíduos igualmente, sem distinção de raça, religião, credo político, idade ou sexo. (TELLES, 1998, pp. 35 e 36).

Referidos direitos, mundialmente debatidos ao se buscar uma sociedade menos baseada em desigualdades, infelizmente ainda estão longe de serem efetivamente aplicados em todas as camadas sociais dos países que os pregam em seus ordenamentos. A realidade mundial permanece evidenciando a intolerância e o preconceito diante das diferenças que deveriam agregar valor à humanidade.

Em um universo permeado por belos ordenamentos jurídicos, os quais berram o princípio da igualdade em suas letras de lei, as desigualdades salariais entre homens e mulheres permanecem imensas, sendo agravadas pelo fenômeno da maternidade. Os direitos fundamentais possuem grande papel na diminuição de tais injustiças, e sua positivação foi verdadeiramente de grande ajuda para a efetivação da isonomia em seu aspecto material. Porém, há um grande caminho pela frente no cenário de universalização de tais direitos, proporcionando melhores condições de vida às menos socialmente privilegiadas, caminho este que será explanado nos capítulos seguintes.

2. O DIREITO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E AS (DES)IGUALDADES DE GÊNEROS

2.1 Das desigualdades relacionadas às mulheres: uma perspectiva histórica

O passar dos anos permitiu uma diferenciação de pensamento quanto às mulheres e o que ser mulher na sociedade representa. Elas acabaram, por meio de

muito esforço, conquistando espaços e, assim, provocando uma análise mais crítica a respeito de sua posição social. (SÉGUIN, 2002, p. 75)

Dessa feita, iniciaram um processo lento, porém existente, de questionamento acerca das desigualdades, concluindo ser a diferença de sexos biológica e a diferença de gênero. Por meio de tal raciocínio, portanto, começaram o processo de destruição de uma comunidade androcêntrica, alcançando uma relativa igualdade com relação aos homens. (SÉGUIN, 2002, p. 75)

O movimento feminista difere grandemente do ideal de emancipação das mulheres no que concerne os homens, ideal este que se restringe à busca pela isonomia jurídica entre os sexos, baseando-se em ideais masculinos amplamente aceitos. Tendo nascido nos Estados Unidos, na década de 60, visa basicamente libertar as mulheres de dogmas que são a elas impostos pelas sociedades patriarcais. Isso significa a luta pela igualdade em todos os seus aspectos, incluindo o jurídico, o político e o econômico. (SÉGUIN, 2002, p. 75)

No que tange ao direito do trabalho, o movimento feminista exige especificidades. Isso se revela ao propor a necessidade de reforma de todo o mecanismo de produção, o qual deve primar pela igualdade real ao permitir o acesso da mulher ao mercado de trabalho em todos os seus ramos. Ou seja, há que se considerar as desigualdades e pressões pelo machismo geradas às mulheres em função de seu gênero no âmbito trabalhista, para que o mesmo possa ser mais justo e efetivo. (SÉGUIN, 2002, pp. 75 - 76)

De acordo com Séguin (2002, p. 76), “A isonomia entre sexos importa em uma igualdade de possibilidades, real ou de fato, caracterizada pela participação de todos nos benefícios e encargos”. Na prática, isso significa não ser suficiente a concessão de um ou dois direitos às mulheres para que as mesmas se encontrem em uma situação de plena isonomia com relação aos homens. Para tanto, há que se contabilizar as diferenças intrínsecas ao gênero no estabelecimento dos direitos das trabalhadoras, permitindo que elas usufruam de benefícios os quais não atuam como bônus, e sim meras garantias de um trabalho produtivo, como por exemplo, o direito à licença maternidade, o direito de amamentar os/as filhos/as, dentre outros.

O passar dos anos modificou a luta feminista em sua essência. Diferentemente das reivindicações iniciais pelas mesmas condições de trabalho dos homens, buscando o direito ao voto, por exemplo, a partir da segunda metade do século XX, o movimento feminista passou a atuar no sentido de permitir uma maior visibilidade

ao conceito de *gênero*. Dessa feita, começou a defender a atuação de indivíduos de todos os gêneros, independentemente de seu sexo, nos mais diversos papéis sociais, dentre os quais os pertencentes às áreas trabalhistas. Ou seja, houve um fortalecimento da luta pela valorização das peculiaridades dos indivíduos, com uma maior defesa das garantias necessárias em função de tais particularidades, independentemente de sua área de atuação. (SÉGUIN, 2002, p. 76)

Analisando-se os avanços internacionais sobre o tema, nota-se ter a ONU aprovado a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, a qual foi assinada pelo Brasil em 1981 com reservas, ressalvas estas que foram retiradas pela Constituição Federal de 1988. Sabe-se que o comitê de referida Convenção, o CEDAW, possui força de lei interna, conforme art. 5º, §2º da Constituição Brasileira. (SÉGUIN, 2002, p. 78)

No âmbito desta Convenção, a discriminação contra a mulher é descrita da seguinte forma:

Toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer campo.

No mesmo sentido, outro avanço internacional considerável na luta feminista e em busca da efetivação do princípio isonômico é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ratificada pelo Brasil em 1995. Isso pois a mesma visa trazer à tona a discussão acerca da violência contra a mulher, nomeando e dando visibilidade a esse tópico essencial para uma mudança de atitude mundial referente ao mesmo. (SÉGUIN, 2002, p. 79)

Ao definir a violência contra a mulher, a Convenção assim estabelece: “Qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado”.

A ideia de que todas as mulheres, impreterivelmente, são seres fisicamente frágeis e mais fracos do que os homens, somada aos preceitos patriarcais que regem as sociedades há anos, culminou em uma altíssima taxa de violência física e psicológica contra as mulheres em todo o mundo. (SÉGUIN, 2002, p. 89).

Dessa feita diversas medidas foram tomadas visando evitar e punir os praticantes de violências absurdas e hoje legalmente inaceitáveis. Dentre as quais, no contexto do ordenamento jurídico brasileiro, encontra-se a Lei Maria da Penha, a qual visa criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

Apesar de intensamente ampla em todos os seus aspectos, a violência contra as mulheres segue certos padrões. Na grande maioria dos casos, as agressões são provocadas por parceiros com as quais a vítima tenha um relacionamento afetivo, o qual, por meio da força, busca intimidá-la e agredi-la, muitas vezes em seu rosto, evidenciando uma marca de poder e afetando como a mulher é vista por outros homens, mantendo-a fora de novos possíveis relacionamentos afetivos e causando imensa dor e humilhação. (SÉGUIN, 2002, p. 89)

A violência contra a mulher induz a crer que uma em cada três mulheres foi espancada, coagida a ter relações sexuais ou abusada de alguma forma. Da mesma forma, uma mulher em cada quatro sofreu abusos durante a gravidez. E dois milhões de meninas com idades entre 5 e 15 anos entraram para o mercado do sexo no ano passado. Cinco mil mulheres e meninas são mortas por ano nos chamados *crimes de honra*.

Políticas públicas voltadas para a defesa da mulher e o terceiro setor (ONGs) atuam de maneira imprescindível para que a luta feminina logre sucesso. Neste sentido, tem-se que destacar o papel de órgãos de classe, como o Conselho Regional de Medicina e da Ordem dos Advogados do Brasil, com a instituição de Comissões de Mulheres Advogadas. (SÉGUIN, 2002, p. 90)

Nesse contexto, onde violação de direitos femininos ocorre sistematicamente, até mesmo e principalmente dentro das próprias casas das vítimas, diversas medidas estatais foram criadas para ajudar no combate à violência contra a mulher.

No âmbito da segurança pública, o ingresso das mulheres na carreira policial não somente permitiu uma atuação profissional mais extensa no que concerne às mulheres, como iniciou um processo de mudança de postura dos homens que atuam na área, permitindo, ainda que de maneira pontual, que ao menos surja o diálogo acerca da necessidade de que os homens atuantes na polícia passem a respeitar suas colegas de trabalho. (SÉGUIN, 2002, p. 89)

Além disso, a atuação profissional feminina dentro da polícia pode corresponder ao início de uma luta feminista visando um atendimento mais compreensivo e menos agressivo às mulheres vítimas de violência, as quais,

naturalmente, não sentem-se tão a vontade relatando os crimes que sofreram por homens a um deles. Dessa feita, a criação de Delegacias Policiais especializadas no atendimento de mulheres vem atuando como uma política estatal com potencial positivo de combate à violência doméstica, apesar de ainda serem necessários diversos esforços para que a mesma seja efetivamente erradicada da sociedade. (SÉGUIN, 2002, p. 89)

Isso pois, apesar de serem um grande passo no sentido de beneficiar as mulheres diariamente violentadas, há que se considerar a realidade prática brasileira, na qual diversas delegacias especializadas no atendimento de mulheres permanecem tendo como efetivo profissional diversos homens como policiais. Além disso, há que se falar ainda na possibilidade de que a pessoa a lidar com a vítima seja efetivamente uma mulher, não sendo, contudo, isenta do machismo estrutural presente na sociedade atual. Tal informação, portanto, suscita um debate acerca da necessidade de alterações mais profundas no ambiente social para que medidas como as delegacias especializadas sejam realmente efetivas no combate à opressão feminina.

Quanto à situação jurídica das mulheres ao longo dos anos, felizmente podem ser observadas mudanças positivas. Inicialmente, as mulheres eram totalmente silenciadas no âmbito constitucional, o qual alegava igualdade entre todos perante a lei, porém falhava ao garanti-las os mais básicos direitos, como por exemplo, o direito ao voto. Nesse sentido, a Constituição de 1824 somente tratava da questão feminina quando pensava ser conveniente, dispondo somente sobre questões de sucessão imperial e regência do governo. (AZEVEDO, 2001, p. 62)

Não muito se alterou com o advento da constituição republicana, a qual somente considerava legítimos cidadãos votantes os homens maiores de vinte e um anos. A mulher, mais uma vez, foi silenciada no âmbito constitucional. (AZEVEDO, 2001, pp. 62-63)

Nesse contexto, o movimento sufragista lutou e obteve como resposta uma repressão sem precedentes em diversos países europeus, tendo, contudo, obtido sucesso, após muitas perdas.

No Brasil, somente em 1932 permitiu-se o voto feminino, por meio do Decreto 21.076, o qual previa a possibilidade de voto sem distinção entre os sexos. Tal entendimento, felizmente, permanece vivo até os dias atuais, sendo tutelado pela Constituição Federal de 1988, a qual prevê a isonomia entre mulheres e homens,

que, de acordo com seu artigo 5º, inciso I, exercem a soberania popular através do sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, sem distinção quanto ao valor dos votos. (AZEVEDO, 2001, p. 63)

No campo do direito civil, algumas mudanças também foram observadas em benefício das mulheres com o passar do tempo. No direito de família, por exemplo, as Leis do divórcio, dos alimentos, bem como a lei que regulamenta a união estável, podem ser consideradas exemplos de alterações no entendimento das garantias femininas. O Código Civil de 2002, por outro lado, teve seus primeiros artigos alterados, mudando sua escrita de *homem* para *ser humano*, no que concerne àquele capaz de direitos e obrigações na vida civil. (AZEVEDO, 2001, p. 79)

Tal mudança, apesar de aparentemente não ser deveras significativa, carrega consigo uma alteração não somente de termos linguísticos, mas, sim, de conteúdo. Isso pois a linguagem atua como poderoso elemento social de convencimento, operando no sentido de nomear os termos fundamentais de uma vida em sociedade e permitindo, assim, que os mesmos possuam uma carga ideológica intensa, a qual age como elemento agregador à luta pela isonomia entre gêneros.

Azevedo (2001, pp. 65-79), nesse sentido, nomeia ainda outras alterações em benefício das mulheres, como por exemplo, a mudança de entendimento quanto à necessidade de que preferencialmente o pai, ou aquele que estivesse com a filha em caso de separação, consentisse com o casamento de sua filha menor de vinte e um anos. Atualmente, tal entendimento não se encontra mais correto por diversos motivos. Inicialmente, pois é notório o fato de que existe plena igualdade de direitos e deveres na sociedade conjugal estabelecida pela Constituição de 1988 em seu artigo 226, §5º e, em segundo lugar, pois em caso de divergência quanto a referido consentimento, cabe ao magistrado atuar de forma decisória.

Luiz Carlos de Azevedo (2001, p. 66) analisa, dessa feita, o antigo entendimento do campo civil brasileiro:

Ainda que os deveres de fidelidade, vida comum no domicílio conjugal, mútua assistência, sustento, guarda e educação dos filhos coubessem a ambos os cônjuges, no art. 231 ocupava o marido posição de preeminência perante a esposa, conforme se observa dos direitos e deveres que, a seguir, o Código enumera: permanecia aquele como chefe da sociedade conjugal, competindo-lhe a representação legal da família, a administração dos bens comuns e particulares da mulher, que lhe coubesse administrar, em virtude do regime adotado, o direito de fixar e mudar o domicílio e o direito de

autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do teto conjugal, devendo prover, também, a manutenção da família, art. 233.

Apesar de antigamente a legislação brasileira tratar de maneira tão discrepante homens e mulheres no que se refere à família, estabelecendo claramente a situação de supremacia do primeiro com relação à segunda, nos dias de hoje não mais prevalece tal submissão feminina. Isso pode ser observado nas alterações trazidas pelo Estatuto da Mulher Casada e da Lei do Divórcio, ressaltando-se ainda o Código Civil de 2002, o qual dispõe, em seu artigo 1.565, que “homem e mulher assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família”. (AZEVEDO, 2001, pp. 79-80)

No mesmo sentido, o novo Código Civil, diferindo imensamente do previsto no Código Civil de 1916, estabelece, em seu artigo 1.567, dever ser a direção da sociedade conjugal exercida igualmente pela esposa e por seu marido, visando alcançar não somente seus interesses, como os dos seus filhos/as. Dessa forma, mais um passo foi dado pelo ordenamento jurídico brasileiro na trajetória de proporção e equivalência de direitos e deveres entre os cidadãos e cidadãs que tutela. (AZEVEDO, 2001, pp. 79-80)

Estabelecem ainda os artigos 1568 e 1570 do mesmo código, respectivamente, que os cônjuges concorrerão na proporção de seus bens e dos rendimentos dos trabalhos para o sustento da família e da educação dos filhos, independente do regime patrimonial, bem como que o domicílio será escolhido por ambos os cônjuges. Além disso, dispõe a Carta Magna de 1988 fato de o casal ser livre para determinar seu planejamento familiar. (AZEVEDO, 2001 p. 80)

Da mesma forma, o artigo 792 da CLT, não recepcionado pela Constituição Federal de 1988, estabelece o seguinte: “os maiores de 17 anos e os menores de 21 anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem assistência de seus pais, tutores ou marido”, evidenciando as alterações legais em benefício da igualdade de gêneros.

As evoluções históricas apontam para uma diminuição cada vez maior da discrepância entre mulheres e homens na legislação mundial, estando a brasileira não somente incluída em tal rol, como mostrando-se um exemplo de equidade em diversos aspectos. Contudo, o fato das realidades sociais mostrarem-se deveras

atrasadas evidencia a necessidade de mudanças ainda mais significativas, seja nos ordenamentos, seja em suas formas de efetivação.

2.1.1 A Constituição de 1988 e a igualdade de gênero

A afirmação constitucional de que todos são iguais perante a lei, vedando toda e qualquer distinção independente de sua natureza, conforme previsto no artigo 5º, *caput*, da Carta Magna de 1988, poderia levar ao entendimento de que qualquer tratamento diferenciado estaria violando o princípio da equidade. Contudo, conforme supracitado, tal princípio divide-se em seus aspectos formal e material, os quais foram historicamente elaborados na busca tanto da igualdade legal, quanto da real e efetiva. (ALMEIDA, et al., 2013, pp. 98-99)

Dessa feita, o direito à igualdade não mais se resume ao simples tratamento equivalente em qualquer situação, conceituando-se, em verdade, pela necessidade de tratamento desigual daqueles que possuem particularidades. Ou seja, de acordo com Almeida et al. (2013, pp. 99 - 100):

O Estado deveria atentar para as diferentes realidades sociais vividas por todos os seus cidadãos e adotar medidas de forma a garantir (ou tentar, ao menos) que estes pudessem, de fato, ter igual acesso a direitos e bens da vida.

Dessa feita, a Constituição atual passou a defender a necessidade de concessão de garantias e direitos específicos a determinados grupos de pessoas, dentre os quais se encontram as mulheres. Isso significa que, apesar de o artigo 5º, I, por exemplo, determinar igualdade de direitos e deveres para todos os cidadãos, sem distinção de sexo, o ordenamento jurídico brasileiro admite a ocorrência de prerrogativas específicas às mulheres em função de gênero, fato este que pode causar estranhamento a princípio, porém que se justifica com uma básica análise histórica das condições femininas na sociedade. (ALMEIDA, et al., 2013, p. 100)

O entendimento de Elida Séguin (2002, p. 73) é o seguinte:

Em sociedades patriarcais, historicamente a mulher sofreu restrições para garantir a procedência da prole. A punição pelo adultério era aplicada sem piedade, pois permitiria que um filho que não fosse do marido, lhe celebrasse os ritos fúnebres.

As mulheres, dessa feita, são penalizadas indiscriminadamente por condutas morais às quais não se impõem aos homens, evidenciando uma opressão estrutural que subsiste até os dias atuais. Desde a Lei das XII Tábuas, na qual havia a penalização da infidelidade feminina com a morte pelas mãos do marido que a pegasse em flagrante, passando-se pelo Código de Hammurabi, o qual previa diversas punições para mulheres adúlteras, e chegando, finalmente, à situação vigente em diversos países, as mulheres passam por situações degradantes as quais violam seus direitos mais básicos. (SÉGUIN, 2002, p. 73)

Um infeliz exemplo de referido fato é que, de acordo com a primeira pesquisa a traçar um perfil dos casos de estupro no Brasil, feita a partir de informações de 2011 do Sistema de Informações de Agravo de Notificação do Ministério da Saúde – Sinan, no Brasil, no mínimo 527 mil pessoas são estupradas por ano e que, destes casos, apenas 10% chegam ao conhecimento da polícia. (Em site do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=2184 9. Acesso em: 25 de outubro de 2016)

Tamanho desrespeito à integridade física e moral das mulheres que passam por referida situação somente deixa claro o longo caminho a ser por elas trilhado, em diversos contextos mundiais, para que a misoginia seja erradicada. Isso pois o patriarcado atual se difere do patriarcado observado nas culturas antigas, na medida em que, nos dias de hoje, trata-se de uma questão social estrutural, afetando as sociedades contemporâneas de maneira unificada e impondo papéis de gênero nos mais diversos contextos. Dessa feita, sua erradicação torna-se extremamente mais difícil, na medida em que traz uma questão de dimensões muito extensas e, portanto, de árduo combate.

Fundamental, nessa toada, a diferenciação entre os conceitos de sexo e gênero, conforme se observa a seguir:

[...] importa colocar aqui a discussão sobre as distinções entre *sexo* e *gênero*, traçadas por alguns estudos da antropologia de gênero: o *sexo* corresponderia ao atributo biológico que categorizaria as pessoas como homens ou mulheres a partir de seu aparato físico [...], enquanto o *gênero* seria o conjunto de papéis sociais atribuídos aos respectivos sexos, e que deveria orientar, ou mesmo determinar, os comportamentos das pessoas em conformidade com seu sexo biológico. Tais estudos buscaram demonstrar que não existe uma vinculação inata entre o aparato físico de uma pessoa e o comportamento que se deveria esperar dela. Esse condicionamento cultural do corpo biológico ao comportamento produziu uma série de

estereótipos, construindo crenças de que pessoas pertencentes a cada um dos sexos deveriam ocupar lugares sociais predeterminados, por exemplo: ao homem, caberia ocupar o espaço público, e à mulher, o espaço doméstico, sendo que a ocupação destes espaços sociais decorreria de certas características mentais e emocionais biologicamente determinados em homens e mulheres. Essa estereotipagem contribuiu para fomentar o preconceito, a discriminação e a intolerância, levando à violação de direitos praticada em razão do gênero, como se verifica, por exemplo, em condutas misóginas ou de violência contra a mulher. (ALMEIDA, et al., 2013, p. 101)

A análise do contexto de desigualdades tanto de punição, quanto de oportunidades, concedidas às mulheres ao longo dos anos, permite a conclusão pela necessidade urgente do reconhecimento das peculiaridades inerentes à condição de ser mulher em uma realidade social.

Esse reconhecimento acabaria por permitir a existência de direitos específicos direcionados às mulheres, permitindo o debate acerca dos mesmos. Dessa forma, estar-se-ia impulsionando a eliminação da ideia de que, devido às suas diferenças biológicas com relação aos homens, somadas aos preconceitos desenvolvidos pelo contexto patriarcal, as mulheres não são merecedoras de certas garantias. (ALMEIDA, et al., 2013, p. 101)

Acerca do desenvolvimento de direitos fundamentais, dentre os quais se destacam a vida, a liberdade, a propriedade, a segurança, e, em especial, o direito à isonomia, a Constituição Federal de 1988 atuou de forma significativa.

Uma vez tendo vindo à tona em circunstâncias de redemocratização nacional, possuiu um papel fundamental na concretização de um entendimento menos conservador, utilizando-se de imensa clareza e preocupando-se grandemente em evitar qualquer tipo de interpretação restritiva das principais garantias, colaborando, assim, com um avanço na efetivação principiológica do ordenamento brasileiro. Isso se concretiza com uma área específica que trata dos princípios fundamentais no âmbito constitucional, logo em seu primeiro Título. (ARAUJO, 2013, pp. 24 - 25)

Porém, o que tais mudanças efetivamente significam? Elas querem dizer, em realidade, estar a Carta Magna preocupada em valorar os ideais essenciais ao bom e justo convívio social, concedendo àqueles direitos considerados *fundamentais* um caráter de primordialidade, sendo uma possível violação dos mesmos enormemente reprovável. (ARAUJO, 2013, p. 25)

Especificando-se tais direitos, observa-se uma relação clara entre eles e os mais variados grupos socialmente oprimidos, dentre os quais as mulheres enquadram-se perfeitamente. Ao estabelecer o direito à cidadania a todos/as que tutela, a Constituição está, evidentemente, permitindo que os indivíduos tenham uma atuação política real, transformando-os em fiscais das atividades do Estado. Dessa feita, as mulheres começam a não somente atuarem como receptoras de políticas estatais que visam minimizar as diferenças estruturais, mas sim como vozes ativas em qualquer mudança política que possa vir a ocorrer. (ARAUJO, 2013, pp. 25-26)

O mesmo se dá com o estabelecimento da dignidade da pessoa humana como direito fundamental a ser defendido pela legislação brasileira. Tal fenômeno permite serem as pessoas enxergadas pelo estado como merecedoras de garantias básicas as quais não podem, de forma alguma, serem negligenciadas, sob pena de violação constitucional. E isso inclui, notoriamente, todo e qualquer setor da sociedade, até mesmo aqueles que sofreram historicamente com discriminações deliberadas. (ARAUJO, 2013, pp. 25-26)

Para as mulheres, isso significa ter um aspecto importantíssimo do Estado Democrático de Direito com alcunha não somente constitucional, como de direito fundamental, contribuindo imensamente para o desenvolvimento e a fortificação de suas lutas. Afinal, nesse contexto de evolução formal do ordenamento em benefício de determinados grupos, mostra-se imensamente incompatível com o mesmo uma sociedade na qual as mulheres sofram tantas violências e violações de direitos. (ARAUJO, 2013, pp. 25 - 26)

Referida evolução formal evidencia-se claramente em diversas passagens constitucionais, dentre as quais se destacam: os deveres referentes à sociedade conjugal, os quais passam a ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (artigo 226, § 5º, CF); a proibição da diferença salarial decorrente do sexo do trabalhador ou da trabalhadora (artigo. 7º, XXX, CF); a proteção da atuação da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (artigo 7º, XX, CF); a proteção da mulher no regime de servidora pública quanto a um tempo de serviço menor (artigo 40, CF); e, ainda, um tempo menor do que o homem para se alcançar a aposentadoria; dentre outros. (ARAUJO, 2013, pp. 26-27)

Inconcebível nesse contexto, portanto, mulheres vivenciarem diariamente a cultura do estupro, sofrendo com a objetificação pelos homens a elas impostas; bem como tendo sua voz calada na política e nos demais espaços públicos; recebendo

quantidades salariais significativamente menores do que os homens pelas mesmas funções exercidas, ou ainda jamais alcançando cargos de chefia em função de seu gênero, dentre outras discriminações visíveis e deveras prejudiciais à igualdade em seu aspecto material.

Assim, Araújo afirma a necessidade de que haja um “desenvolvimento de políticas de amparo à eliminação das barreiras e ao desenvolvimento para que a mulher possa participar cada vez mais nos assuntos da polis”. Ou seja, uma vez prevendo a Constituição seu objetivo fundamental ser “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, abre-se uma chance para que contribua factualmente para a emancipação feminina em seus diversos aspectos. (ARAÚJO, 2013, p. 26)

Seguindo-se referida linha de pensamento, Simón (2007, p. 33) exemplifica casos não mais permitidos pela nova ordem constitucional, como por exemplo: ser o homem considerado líder e detentor do poder de decisão da ordem familiar; necessitar a mulher de pedir permissão ao seu marido para atuar nas mais básicas funções sociais, como no âmbito profissional, por exemplo; ser a mulher tratada de forma violenta pelo marido em casos de adultério tendo o mesmo a legitimação estatal para tanto, dentre outras violações.

A realidade prática, contudo, difere grandemente das maravilhosas previsões constitucionais, deixando claro o longo caminho entre igualdade formal e material. Apesar das disposições referentes à necessidade de igual tratamento no campo profissional, as mulheres seguem sendo prejudicadas de diversas formas com relação aos homens, conforme se observa pela análise da seguinte notícia do site Agência Brasil:

Participação da mulher no trabalho cresce, mas salário ainda é menor que o do homem

Apesar da participação da mulher no mercado de trabalho ter crescido no ano passado, ela continua a receber salário menor que o do homem. Segundo o boletim Mulher&Trabalho, divulgado nesta quarta-feira (2) pela Fundação Seade e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a participação da mulher no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo passou de 55,9%, em 2009, para 56,2% no ano passado, mas o salário delas corresponde a apenas 75,7% do que os homens recebem pelo desempenho da mesma função.

O rendimento médio por hora trabalhada das mulheres passou de R\$ 6,56 para R\$ 6,72 e o dos homens, de R\$ 8,22 para R\$ 8,94. As mulheres com ensino superior recebem, em média, R\$ 15,70 pela hora

de trabalho, enquanto as que não têm curso superior recebem R\$ 4,60 por hora.

‘Essas informações evidenciam que completar o ensino superior significa, de fato, alcançar postos mais qualificados e mais bem remunerados’, diz o estudo.

De acordo com o boletim, a região metropolitana de São Paulo gerou 163 mil postos de trabalho para as mulheres em 2010, volume que foi considerado suficiente para absorver 99 mil mulheres que ingressaram na força de trabalho local. A taxa de desemprego das mulheres diminuiu de 16,2%, em 2009, para 14,7% em 2010, enquanto a dos homens passou de 11,6% para 9,5% no mesmo período.

A inserção das mulheres com escolaridade superior no mercado de trabalho também cresceu e já é maior que a dos homens. Segundo o estudo, o número de mulheres com ensino superior completo no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo passou de 12,9%, em 2000, para 17,1% em 2010. Se em 2000, a maior parte da População Economicamente Ativa (PEA), com nível superior, era composta por homens (51,3%), no ano passado ela passou a ter maioria feminina (53,6%).

Além do crescimento quantitativo de mulheres no mercado de trabalho, o boletim também observou que outras oportunidades de inserção produtiva estão se abrindo para as mulheres mais escolarizadas. Apesar da educação ainda ser o principal segmento a abrigar as trabalhadoras (com mais de 20%), cresceu a participação feminina no segmento de serviços especializados (13,6%) - advogadas, contadoras e engenheiras -, superando o setor de saúde (12,4%). (CRUZ, Elaine Patrícia. 2011. *Participação da mulher no mercado de trabalho cresce, mas o salário ainda é menor que o do homem*. Em: <<http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2011-03-02/participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-cresce-mas-salario-ainda-e-menor-que-do-homem>>. Acesso em: 24 agosto 2016).

Isso ilustra a necessidade de que o Estado não somente promova a igualdade de oportunidades para as mulheres em relação aos homens, o que é essencial, mas sim que as políticas públicas nesse sentido sejam focadas e efetivas, gerando resultados concretos. Dessa feita, estar-se-ia diante de uma situação não somente de concessão de empregos às mulheres nas mais diversas áreas, mas de formas de permanência delas em seus campos profissionais, considerando-se sempre as peculiaridades advindas de seu gênero.

Araújo (2013, pp. 27-28) corrobora com tal entendimento ao alegar o caráter fundamental de que o Estado haja não somente com uma legislação apropriada ou com atitudes positivas, porém desfocadas, afirmando serem necessárias políticas públicas efetivas. Nesse sentido, cita a ratificação do Brasil da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual concedeu às mulheres com

deficiência um tratamento específico, considerando suas particularidades, propondo políticas públicas especiais para situações peculiares.

Isso significa, sob a mesma perspectiva, que para que haja a efetiva proteção de grupos minoritários no ambiente social, não é suficiente a criação de regras e normas que visem a mera igualdade formal, enquanto a realidade mostra-se longe de alcançar a efetiva isonomia. Ou seja, a norma sozinha não produz o efeito desejado, é necessária “uma campanha do Estado, envolvendo os cidadãos e divulgando os direitos desse grupo, incrementando a cidadania para que os direitos se efetivem”. (ARAUJO, 2013, p. 30).

Dessa feita, apesar de imensamente positivo o advento da norma que prevê as cotas para as mulheres na atuação política, por meio da lei 12.034 de 2009, a qual determina que nenhum sexo deve ter menos de trinta por cento de representantes e não mais do que setenta por cento, a mesma, isolada, não se mostra suficiente. Seria necessária aqui a criação de campanhas e políticas sociais incentivando a participação das mulheres na vida pública, para que as mesmas não somente cumpram a lei, mas exercitem seu direito à voz ativa no âmbito político. (ARAUJO, 2013, pp. 28-29)

As mulheres como minoria na vida política prejudicam não somente o conceito de Estado Democrático de Direito, como a efetivação da isonomia em si, sendo tal fator recorrente e merecendo atenção.

Nesse sentido, explicita Elida Séguin (2002, p. 85):

Dentro da teoria feminista, para evitar as distorções provocadas por anos em que os homens ocuparam cargos eletivos, estabeleceu-se que todo partido deveria separar um percentual de vagas para serem preenchidas por mulheres. O regime de cotas é uma ação afirmativa em benefício do gênero na luta para vencer o ranço de um regime patriarcal.

Provando-se a ineficácia da lei, os membros dos partidos políticos alegam que, apesar de disponibilizarem as vagas, não conseguem encontrar muitas mulheres interessadas em exercerem tais funções. Isso evidencia o fato de que a mera existência de uma lei não consegue suprir as desigualdades estruturais existentes. Seria necessário, portanto, que o Estado agisse por meio de políticas as quais incentivariam e mostrariam possível a participação das mulheres na política do país,

por meio de campanhas sérias e persistentes, permitindo a realização das garantias femininas e punindo os que as violassem. (ARAUJO, 2013, pp. 29 - 30)

Dessa feita, ressalta Robert (1999, p. 9) o caráter de essencialidade, seja de órgãos estatais, seja de ONGs, ao buscarem a execução de projetos de cumprimento de direitos dos grupos minoritários. Isso pois os mesmos colaboram imensamente para a valorização das diferenças, evidenciando seu caráter positivo e impulsionando movimentos estatais no mesmo sentido.

Dentre eles, destacam-se as ONGs de defesa dos Direitos Humanos das Mulheres, bem como o CEDIM (Centro Estadual dos Direitos da Mulher) no Rio de Janeiro, órgão do Poder Executivo, o qual foi criado por meio da reivindicação dos movimentos de mulheres e possui como sua competência guiar, formular e impulsionar políticas públicas com o objetivo de valorizar e promover as mulheres. (ROBERT, 1999, pp. 9-10)

Uma breve análise social nos permite observar as imensas diferenças de tratamento entre homens e mulheres, apesar de todos os esforços empreendidos por organizações e pelo movimento feminista para que a equidade seja finalmente alcançada. Isso faz com que o papel estatal no estabelecimento de regras diferenciadas e de campanhas culturais que visem a diminuição do preconceito se mostre extenso e cheio de obstáculos, apesar de seu caráter essencial. Assim, sabe-se que o primeiro passo nesse processo se resume à valorização real das peculiaridades femininas, compreendendo não somente sua rotina atual e as dificuldades nela existentes, como as razões históricas que as causaram. (ALMEIDA, et al., 2013, pp. 102 - 105)

Evidencia Séguin (2002, p. 89) a existência da diferença prejudicial de tratamento dispensado com base no gênero pela legislação e pela sociedade em si, afirmando haver “um abismo entre o direito que está no papel e o direito que está sendo praticado, através da manutenção de papéis injustos discriminados apenas pelo sexo. ”

Os motivos de tamanha falta de equidade real no tratamento das pessoas de um mesmo convívio social baseiam-se em preconceitos infundados, gerando discriminações de gênero e concendendo ao sexismo um local de evidência na sociedade, uma vez que a permeia todos os seus aspectos:

A ideologia sexista pode ser definida como um sistema de pensamento que busca bases biológicas para classificar e hierarquizar os seres humanos em função de seu sexo biológico. Com base nessa ideologia se constrói o preconceito de gênero, consistente na inferioridade do gênero feminino em relação ao masculino. [...] Esse julgamento negativo feito a partir da crença coletiva na negatividade do “outro” reverbera nas relações interpessoais, com desvalorização dos indivíduos pertencentes às minorias políticas, concretizando-se, finalmente, o preconceito na discriminação de gênero, quando se adotam condutas para restringir os direitos das pessoas pertencentes ao gênero feminino, em razão da pertença a este gênero. (ALMEIDA, et al., 2013, pp. 102-103)

Dessa feita, demonstra-se a necessidade de superação da violência histórica e estrutural contra as mulheres por meio de um *novo Direito*, o qual, valorizando a originalidade feminina e as características que a compõem, permitiria uma efetiva ultrapassagem do desequilíbrio culturalmente estabelecido entre homens e mulheres, alcançando, por fim, a isonomia concreta. (ALMEIDA, et al., 2013, p. 102)

2.2 O Direito da mulher ao trabalho

Ao longo dos anos, uma visão deturpada e preconceituosa que permeia as sociedades acabou por construir o prejudicial ideal dos papéis de gênero. O gênero é entendido como “um conjunto de espécies que apresenta certo número de caracteres comuns convencionalmente estabelecidos”. Ou seja, por meio de argumentos culturais, e não biológicos, o conceito de gênero busca justificar as desigualdades às mulheres impostas e as diferenças prejudiciais de tratamento a elas dispensado. (COUTINHO, 2003, p. 31)

Conforme Coutinho (2003, p. 32):

As diferenças estabelecidas entre os sexos, sem qualquer juízo de racionalidade, atribuíam à mulher, até então, características “naturais” de dependência e subordinação, com reflexos duradouros sobre as relações de gênero, cabendo à mulher, por séculos, uma vida privada sob total dependência econômica. Seu processo de inserção no trabalho se daria por meio da realização de atividades consideradas como uma quase extensão de sua vida doméstica, em virtude de uma identidade construída em torno desse universo ou que requerem qualidades estimuladas em sua socialização, como paciência, meticulosidade ou habilidade manual, utilizadas, por exemplo, nas linhas de produção da indústria eletromecânica. Essas estruturas simbólicas, sobre as quais repousam a representação do papel da mulher na sociedade, refletem as

relações de gênero como uma construção cultural na qual prevalece a hierarquia masculina, percebida desde épocas remotas.

A criação dos papéis de gênero, portanto, permite que as mulheres sejam consideradas hierarquicamente inferiores aos homens em praticamente todos os aspectos sociais. Isso permite que, apesar das mulheres terem sido inseridas no mercado de trabalho, devido ao sistema capitalista de produção, tal inserção tenha se dado de forma precária, baseando-se na supremacia do sexo masculino e negligenciando diversas garantias profissionais femininas. (COUTINHO, 2003, p. 33)

Fundamental, portanto, o reconhecimento do papel negativo efetuado pela ideia de que existem funções específicas a serem desempenhadas por cada gênero. Em razão de tal fenômeno, amplamente divulgado e aceito pelas sociedades patriarcais, as mulheres até os dias de hoje sofrem de diversas formas, tendo referidas discrepâncias grande relevância no campo trabalhista, seja constatando-se a inferioridade salarial das mulheres em relação aos homens, seja no sentido da falta de oportunidades às mesmas concedidas, culminando no preenchimento de vagas, no geral, hierarquicamente mais baixas. (CARLOS, 2004, p. 73)

Historicamente, diversos foram os argumentos utilizados como embasamento para a violação dos direitos das mulheres. No século XVIII, por exemplo, apesar do trabalho feminino ter sido demandado nas fábricas durante a Revolução Industrial, as mesmas trabalhavam mais horas que os homens, especialmente considerando-se a enorme carga de trabalho doméstico que já lhes onerava, bem como trabalhavam em péssimas condições e recebiam menos pela hora trabalhada. Argumentava-se, nesse sentido, conforme Sidney Webb (1998, p. 03), citado por Maria Luíza Pinheiro Coutinho (2003, p. 33), que “as mulheres ganham menos que os homens não só porque produzem menos, mas também porque aquilo que produzem é avaliado no mercado de trabalho por um valor inferior”.

A ampliação do processo produtivo englobando as mulheres no contexto da Revolução Industrial incentivou o início de uma desigualdade estrutural que remanesce até a atualidade. Tais desigualdades acentuaram-se, ainda, considerando-se não somente a existência de injustiças no âmbito profissional, como a já citada diferença salarial em função de gênero e as longas jornadas de trabalho, mas também com a intransigência dos patrões quanto a fenômenos

meramente naturais, quais sejam, a maternidade e a amamentação. (FURTADO, 2004, p. 189)

Nesse contexto, iniciou-se o debate e a criação de uma legislação voltada para a proteção dos direitos trabalhistas femininos, a qual, infelizmente, era permeada pela ideia de que as mulheres tinham seu trabalho desvalorizado em função de efetivamente produzirem menos e produtos com menor valor agregado, ideia essa preconceituosa e sem nenhum embasamento fático ou jurídico. (COUTINHO, 2003, p. 33)

Alterando-se o panorama mundial, com o fim da Segunda Guerra Mundial e a volta de uma maior disponibilidade de mão-de-obra masculina, a força produtiva feminina perdeu seu caráter de necessidade e passou a ser vista como “uma concorrência indesejada, com os homens que retornavam e queriam retomar seus postos de trabalho”. (SIMÓN, 2007, p. 32)

Com o tempo, estabeleceu-se a necessidade de igual pagamento para igual trabalho, algo que, a princípio, beneficiaria as trabalhadoras, concedendo às mesmas o que é delas por direito. Contudo, nesse contexto, mais uma vez inserem-se os papéis de gênero e suas imposições machistas, prejudicando as mulheres imensamente e travestindo tal malefício de determinação legal, uma vez tendo-se compreendido serem determinadas tarefas exclusivamente masculinas, coincidentemente aquelas de comando e gerência, enquanto as tarefas domésticas e hierarquicamente inferiores estariam destinadas às mulheres, as quais, sob tal ótica, possuíam uma facilidade natural para a execução das mesmas. (COUTINHO, 2003, p. 34)

Maria Luíza Pinheiro Coutinho (2003, p. 34), analisando o fenômeno do nascimento e desenvolvimento das desigualdades trabalhistas em função de gênero, afirma:

Dessa maneira, as primeiras normas regulamentadoras do trabalho da mulher, baseadas na proibição de horas extras, de trabalho noturno em locais considerados perigosos ou insalubres e, ainda, na interferência marital ou paterna no contrato de trabalho, visando dois efeitos: protegê-la do excesso de exploração a que estava submetida e atender à necessidade de defesa da divisão “natural” dos papéis sociais atribuídos aos sexos, que estabeleciam ser dever do homem o sustento da casa e da mulher, apenas, tarefas extradomésticas que permitissem a complementação do orçamento familiar; sua principal função, segundo a moral vigente, resumia-se em zelar pela família.

Por certo, apesar de anos terem se passado desde o contexto supracitado, a mão-de-obra feminina segue sendo desrespeitada e desvalorizada. Os estereótipos ainda estão presentes e as trabalhadoras permanecem tendo que lutar diariamente por direitos a elas inerentes, evidenciando o sexismo remanescente nas sociedades contemporâneas. Ou seja, infelizmente ainda não houve a “reversão na hierarquia funcional e técnica que continua com a supremacia do masculino, encontrando-se aquela em atividades de baixa remuneração.” (COUTINHO, 2003, p. 34)

Apesar disso, contudo, o avanço no âmbito da legislação e dos tratados internacionais deve ser considerado. A discussão atual sobre as questões concernentes aos papéis de gênero vem permitindo a elaboração de leis benéficas às mulheres, valorizando suas características e reconhecendo a necessidade de que sejam pelo ordenamento tuteladas para que não se corroborem com um sistema injusto e opressor. Assim, no âmbito jurídico, um conjunto de normas tem lutado contra as desigualdades provocadas a partir da divisão do trabalho entre homens e mulheres, buscando assegurar a ambos direitos iguais. (COUTINHO, 2003, p. 36)

No que concerne a convenções internacionais, elas tratam dos mais variados temas de proteção aos Direitos Humanos das Mulheres, dentre as quais pode-se destacar: as Convenções nº 100 e nº 111, elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho, as quais estabelecem, respectivamente, o princípio de igual remuneração entre os sexos e a necessidade de respeito à igualdade de oportunidade e de tratamento no mundo do trabalho e da profissão, com vistas a eliminar as discriminações decorrentes do sexo, as quais são consideradas violações aos direitos da Declaração Universal dos Direitos Humanos. (COUTINHO, 2003, p. 36)

Além dessas, destaca-se ainda a Convenção Internacional para Eliminação da Discriminação Contra a Mulher, a qual visa defender os direitos da mulher no âmbito trabalhista, prevendo não somente a paridade entre sexos, mas sim a necessidade de atuação estatal na efetivação da mesma, bem como na elaboração de medidas que proíbam a dispensa das mulheres de seus trabalhos em decorrência de fatores discriminatórios, como por exemplo estado civil, gravidez ou licença-maternidade. Estabelece ainda a necessidade de que tal licença seja realizada com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais, sob pena de sanções. (COUTINHO, 2003, p. 36)

Além disso, estabelece a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher a importância de que políticas públicas sejam propostas. Nessa toada, Furtado acrescenta que juntamente com tal posicionamento cabe ao Estado esfoçar-se para providenciar uma fiscalização produtiva das violações existentes, utilizando-se de órgãos como a Delegacia Regional do Trabalho, bem como os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho, para “acionarem a Justiça do Trabalho, que deve estar aberta para arredar todo e qualquer *discrímen* contra o labor feminino.” (FURTADO, 2004, pp. 206-208)

Analisando-se detidamente, referida Convenção trata das mulheres no ambiente de trabalho nos seguintes termos:

Art. 12-1. Os Estados-Parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissional, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doenças, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

Fazendo-se uma análise constitucional brasileira ao longo dos anos, nota-se um lento avanço no sentido de proteção das mulheres trabalhadoras. Garantias básicas referentes às mulheres, como o direito a iguais salários com relação aos homens, bem como a proteção no que concerne à maternidade, como repouso antes e após o parto, benefícios previdenciários e boas condições de trabalho, somente foram a elas concedidos com o advento da Constituição de 1934. O direito à aposentadoria com salário integral, ao completar 30 anos de serviços prestados,

por outro lado, somente passou a integrar o ordenamento jurídico brasileiro com o advento da Carta Constitucional de 1967. (FURTADO, 2004, p. 202)

Formalmente, o texto Constitucional de 1988 estabelece inúmeras maneiras de proteger a igualdade de gênero, dentre as quais se destacam: as regras do artigo 3º, inciso IV, e do artigo 5º, inciso I, as quais prevêm a igualdade entre os sexos, sendo um dos objetivos estatais a erradicação de qualquer preconceito ou discriminação; tem-se ainda o artigo 7º, inciso XXX, o qual veta a “diferença de salários, de exercício de função e de critérios de admissão por motivo de sexo [...]”, ou seja, tais determinações constitucionais pretendem atuar como legitimadores de uma sociedade mais justa e equânime, buscando evitar injustiças realizadas contra as trabalhadoras brasileiras. (COUTINHO, 2003, p. 36)

No âmbito feminino especificamente, iniciou-se o tratamento da proteção à maternidade bem como da licença à gestante com duração de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário, previstos nos artigos 6º e 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. Além disso, em seu artigo 7º, inciso XX, previu incentivos especiais à proteção da mulher no mercado de trabalho, conservando, inclusive, condições especiais para a aposentadoria feminina, conforme o artigo 201, §7º, da mesma carta. (CARLOS, 2004, p. 79)

Algumas alterações específicas, apesar de inicialmente parecem maléficas às mulheres, possuem um caráter isonômico bastante necessário, ressaltando a capacidade feminina de atuação em qualquer área profissional e quebrando os estereótipos de gênero há muito tempo estipulados. Afinal, antes de tais mudanças, observava-se um caráter preconceituoso na letra da lei, a qual defendia a existência de uma incapacidade generalizada por parte das mulheres, as quais sofreram com tais determinações durante anos, ao terem seus direitos políticos e sociais tolhidos e dependentes de seus pais ou maridos. (FURTADO, 2004, p. 202)

Dentre elas, encontram-se diversos fatores, como por exemplo a exclusão das restrições ao trabalho noturno da mulher na indústria, bem como ao trabalho nos subterrâneos, ou ainda em locais como nas minerações em subsolo, nas pedreiras e nas obras de construção pública ou particular, nas atividades perigosas ou insalubres, as quais não mais são defendidas pela Consolidação das Leis do Trabalho. (CARLOS, 2004, pp. 79-80)

Nesse sentido, o advento de uma lei que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como diversas outras práticas discriminatórias, para

efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho [Lei 9.029/95], contribuiu imensamente para que fossem proporcionadas maiores garantias às mulheres no campo profissional. Isso pois, na prática, evita que elementos abusivos que permeiam até os dias atuais as relações trabalhistas entre empregadores e empregadas sejam incentivados, caminhando no mesmo sentido das variadas mudanças infraconstitucionais e corroborando com o avanço proporcionado pelo movimento feminista, o qual, apesar de infelizmente não ser, ainda, suficiente, mostra-se bastante benéfico. (FURTADO, 2004, p. 198)

A Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como a lei 9.799/99, a qual insere na mesma regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências, em especial em seu artigo 373-A, incisos I e IV, seguindo o mesmo raciocínio, possui um papel essencial na defesa das garantias femininas em seus trabalhos. Isso pois tais dispositivos vedam, respectivamente, expressamente que seja publicado anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; bem como a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. (COUTINHO, 2003, pp. 37-38)

Coutinho (2003, pp. 37-38), nessa toada, comenta sobre a fundamentalidade da proteção legal e constitucional à maternidade em especial, uma vez se tratando de um momento natural, porém muito delicado na vida da mulher e do bebê. Afinal, em tal época, mostra-se mais que essencial a proteção da mesma em sua relação de trabalho, pois, sem que haja a garantia de permanência no emprego, a gestante poderia até mesmo correr riscos de saúde, prejudicando, inclusive, o desenvolvimento do feto.

Uma análise dos dispositivos supracitados permite, naturalmente, a conclusão de que avanços legais e constitucionais estão sendo feitos no sentido de defesa dos direitos femininos. Contudo, a realidade prática das relações trabalhistas envolvendo mulheres acaba por evidenciar a permanência de fatores abusivos e discriminatórios latentes, fatores esses que se exaltam quando o assunto é o direito à maternidade e os elementos a ele relacionados.

2.3 Desigualdade de gêneros na atualidade e seus principais fatores causais

Para Gosdal (2007, p. 86), a discriminação permanece existindo de maneira recorrente. Contudo, a mesma se mascara, tornando-se, muitas vezes, até mesmo institucionalizada e legalizada. Nesse sentido, afirma estar a mesma “sob o manto do poder diretivo do empregador e sem menção direta ao real motivo do ato lesivo”. Ou seja, efetivamente, a existência unicamente de normas que regem o assunto não se mostra suficiente para evitar o problema da desigualdade material entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

No que concerne às mulheres atuando profissionalmente, as desigualdades estão presentes seja qual for o ramo no qual atuem, podendo permear a relação trabalhista de seu início à sua extinção, ou seja, abarca sua admissão, perpassa pela progressão funcional e a promoção, bem como na diferença salarial entre os sexos, no assédio moral e sexual, chegando até mesmo a influenciar na utilização indevida da imagem da trabalhadora. (SIMÓN, 2007, p. 37)

Tal discriminação influencia fortemente, também, a qualidade dos postos às mulheres oferecidos. Isso pois é evidente que os papéis de gênero culturalmente impostos permanecem contribuindo para que haja uma visão de superioridade dos homens com relação às mulheres, visão tal que reflete diretamente no mercado de trabalho. (COUTINHO, 2003, p. 34)

Poder, direção ou gerência não parece caracterizar o trabalho feminino, que ainda reflete a “inferioridade física”, e a “incapacidade intelectual”, atribuídas à mulher, e faz dela “inapta ao comando”, por lhe faltar “racionalidade e objetividade”, qualidades essas conferidas ao homem e próprias ao exercício do poder hierárquico. A mulher trabalhadora continua, assim, sob os mesmos preconceitos ancestrais, a despeito de todos os avanços reconhecidos. (COUTINHO, 2003, pp. 34-35)

Dessa feita, o resultado é uma infinitamente menor concessão de oportunidades às mulheres para que atuem em cargos de direção e chefia, considerando-se ainda que, quando ocorrem, vem acompanhadas da notória diferença salarial percebida com relação aos homens que ocupam as mesmas funções, evidenciando a ausência de isonomia de um sistema social e jurídico pautado na desigualdade e no estabelecimento de papéis de gênero. (MONTAGNER, 2000, p. 164)

Outras violações bastante comuns eram a possibilidade de que as empregadas fossem submetidas à revista íntima em determinados empregos, revistas as quais poderiam ocorrer diversas vezes ao dia, a depender da vontade do empregador; bem como a discriminação feminina por meio da exigência de testes de gravidez ou esterilização na admissão ou demissão das trabalhadoras. Nesse sentido, a vedação legal de tais práticas, apesar de contribuir imensamente para o avanço das lutas femininas, somente se efetiva na prática com o auxílio do Ministério Público. (SIMÓN, 2007, p. 44)

Ou seja, para que tal situação seja revertida, uma atuação conjunta do ordenamento jurídico em si com as instituições encarregadas da promoção da justiça deve ser realizada. Nessa perspectiva, o Ministério Público do Trabalho, ao analisar tais questões, prevê linhas de atuação específicas no combate da discriminação. Para tanto, objetivando sempre a promoção da igualdade, criou coordenadorias para a melhor efetivação de tal luta, dentre as quais se destaca a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade e Combate à Discriminação nas Relações de Emprego – CORDIGUALDADE. Tal ramo do Ministério Público do Trabalho luta pela extinção das diversas maneiras nas quais a discriminação se performa no mercado de trabalho, seja em razão de raça, orientação sexual, e inclusive de gênero, tratando-se, portanto, de uma iniciativa deveras positiva. (SIMÓN, 2007, pp. 41-42)

Exalta Simón (2007, p. 42), portanto, a importância da existência de tais Coordenadorias, uma vez que possuem uma atuação especializada e de influência nacional, a qual, por meio de investigações, inquéritos civis, ações civis públicas, bem como por meio da imposição de obrigações, indenizações e multas, judicial e extrajudicialmente, exercem grande parte da resolução dos casos frequentemente apresentados ao Ministério Público do Trabalho.

Tal papel inclui-se na competência do Ministério Público do Trabalho de maneira clara, uma vez que seu principal objetivo seria:

A busca da efetividade e da concretização dos direitos sociais, combatendo todas as práticas que violem os direitos humanos decorrente das relações de trabalho, como verdadeiro defensor da sociedade.

Por tal motivo, seu papel praticamente se confunde com a luta pela manutenção do Estado de Direito na busca do equilíbrio nas relações trabalhistas, sempre marcadas por disputas e desigualdades. Para que essa atuação tenha resultados práticos e objetivos, não pode ser

empreendida de forma isolada, notadamente se forem considerados os interesses divergentes que busca conciliar. É imprescindível, portanto, que exista uma articulação com os demais agentes políticos e a sociedade civil, sempre que persigam objetivos do mesmo porte. (SIMÓN, 2007, p. 40)

Ao vislumbrar, portanto, a situação de que as mulheres infelizes e realmente possuem salários menores com relação aos homens, seja baseando-se em uma análise geral, seja analisando-se cargos específicos e idênticos, diversas foram as formas encontradas por empresas, empregadores, empregadoras e colaboradores e colaboradoras do sistema patriarcal para justificar tal violação jurídica.

Bruschini (2000, p. 44), nesse sentido, busca explicar alguns deles e deixar claro o motivo de não possuírem uma sólida base argumentativa.

Inicialmente, analisando uma das maiores justificativas ouvidas daqueles que buscam legitimar a diferença salarial em função de gênero, depara-se com a ideia de que as mulheres trabalham durante um número menor de horas com relação aos homens, argumento este o qual não corresponde à realidade (BRUSCHINI, 2000, pp. 44-47):

Na faixa de 40 a 44 horas semanais, que corresponde ao período regular de trabalho no setor formal da economia, 46% das mulheres e 39% dos homens ganham até dois SM, o que demonstra, mais uma vez, a desigualdade de remuneração feminina frente aos homens. Na faixa de 15 a 39 horas, na qual estaria incluído o trabalho em tempo parcial ou meio-período, a desigualdade permanece: quase metade das mulheres que trabalham por esse período de tempo ganhava até dois SM em 1995, e apenas 40% dos homens.

No que concerne ao segundo argumento, qual seja, o de que a diferença salarial estaria atrelada ao tipo de vínculo de trabalho ou posição que se ocupa, e não à discriminação em função de gênero em si, observa-se, mais uma vez, o mesmo não prosperar (BRUSCHINI, 2000, p. 44):

Os patamares de rendimento feminino são sempre inferiores, sejam a mulheres empregadas, trabalhadoras domésticas, trabalhadoras por conta própria ou empregadoras. Entre os trabalhadores domésticos, categoria na qual a mulher é maioria, se 80% dos homens – um contingente de apenas 300 mil trabalhadores – ganham até dois SM, entre as trabalhadoras domésticas – 4,7 milhões – a proporção atinge 90%. Entre as trabalhadoras por conta própria, a disparidade permanece: 70% delas e 50% deles se enquadram naquela faixa de renda. Nas categorias empregados e

empregadores, o rendimento feminino aproxima-se mais do masculino – 17% das empregadas e 20% dos empregados têm rendimento superiores a cinco SM. O universo dos empregadores, porém, é eminentemente masculino, pois, de um total de 2,6 milhões, apenas 500 mil eram do sexo feminino em 1995. (BRUSCHINI, 2000, p. 47)

Por fim, tem-se como terceiro argumento o fato de que as mulheres mereceriam receber menor salário com relação aos homens uma vez que possuem menor instrução que os mesmos, ou seja, não estariam prontas para desempenhar funções que pressupõem uma maior qualificação para que sejam bem executadas. (BRUSCHINI, 2000, p. 47)

Referido argumento, contudo, mostra-se deveras irreal, uma vez que, em sua maioria, as mulheres possuem um maior nível de instrução do que os homens com quem trabalham, possuindo, dessa forma, uma quantidade maior de anos de estudo, fator tal que, infelizmente, não impede a existência da diferença salarial entre os gêneros (BRUSCHINI, 2000, p. 47):

Enquanto metade dos trabalhadores com 11 a 14 anos de estudo ganham mais de 5 salários, apenas 23, 5% das trabalhadoras, nas mesmas condições, o fazem. Essa disparidade torna-se maior entre as pessoas de maior escolaridade: se dois terços dos homens com 15 anos e mais de estudo ganham mais de 10 salários mínimos, apenas um terço das mulheres com o mesmo nível de escolaridade têm rendimentos equivalentes.

Referida análise permite a conclusão de que as diferenças salariais entre homens e mulheres permeiam basicamente todos os setores trabalhistas da sociedade, atingindo inclusive as trabalhadoras que não se enquadram em nenhuma justificativa patriarcal para a existência de referida diferença. Ou seja, a desigualdade material no campo trabalhista quanto aos salários femininos e masculinos atinge até mesmo aquelas trabalhadoras que ascenderam hierarquicamente na empresa, bem como aquelas pertencentes à esfera da administração pública ou que possuem cargos de maior responsabilidade e que, em teoria, seriam merecedoras de maiores salários. (BRUSCHINI, 2000, p. 48)

No mesmo sentido, de acordo com L. Abramo (2007, p. 7):

A imagem da mulher como força de trabalho secundário é recorrente e pervasiva. Está presente no imaginário social, empresarial e sindical, o imaginário das próprias mulheres que participam ou não

no mercado de trabalho, assim como no imaginário dos formuladores das políticas públicas. Arca a sua presença e diversas correntes do pensamento analítico e da literatura sobre o mercado de trabalho e esteve na base da constituição de muitas instituições do mercado de trabalho. Essa imagem resiste às muitas mudanças objetivas – e cada vez mais evidentes – no comportamento de atividade das mulheres e no seu desempenho laboral, assim como nas tendências de evolução do emprego e da própria constituição do mercado de trabalho.

Há que se considerar ainda a ideia estereotipada de que, como basicamente a mulher deve lidar sozinha com praticamente todas as tarefas domésticas e familiares, a mesma não seria capaz de conciliar tais afazeres com os profissionais, podendo dispor de menos tempo para o trabalho regular. Dessa forma, teria sua disponibilidade limitada e geraria menos lucro pra qualquer empregador, o que, na prática, diminui grandemente as oportunidades das mulheres no mercado trabalhista, o qual tende a absorver este trabalho basicamente em áreas específicas, os chamados *guetos de ocupações*. (COUTINHO, 2003, p. 35)

Gosdal (2007, p. 74), da mesma forma, concorda com o fato de que o juízo comum pressupõe serem as mulheres mais propícias à execução dos trabalhos domésticos, impondo a cultura majoritária a ideia de que seria vocação feminina o exercício de tais atribuições.

Para tornar a situação mais complexa, há uma falsa ideia, relativamente comum, de que não há mais discriminação de gênero, de que todos os avanços necessários nesta seara já foram alcançados, embora os dados estatísticos estejam a demonstrar que as mulheres ainda recebem menos que os homens em funções semelhantes, que têm menor constância na permanência no trabalho e menores oportunidades de ascensão profissional, que são as vítimas mais usuais das práticas de assédio sexual. (GOSDAL, 2007, p. 74)

Considerando-se tais informações, portanto, nota-se que mesmo que a mão de obra feminina acabe eventualmente sendo aceita no mercado de trabalho, tal aceitação se dá de maneira muito resistente, deixando claro o caráter secundário que tal mão-de-bra possui. A concordância, de um modo geral, de que as mulheres possuem vocação para a realização dos afazeres domésticos e maternos, bem como concluindo serem tais afazeres incompatíveis com o trabalho regular, permite a errônea conclusão de que o trabalho feminino mereceria menor valor, na medida em que seria de menor eficiência e produtividade, além de mais custoso e mais

propício ao acontecimento de comportamentos inadequados [os quais tendem a vir dos homens, porém recaem, mais uma vez, como um ônus sobre as mulheres]. (ABRAMO, 2007, p. 19)

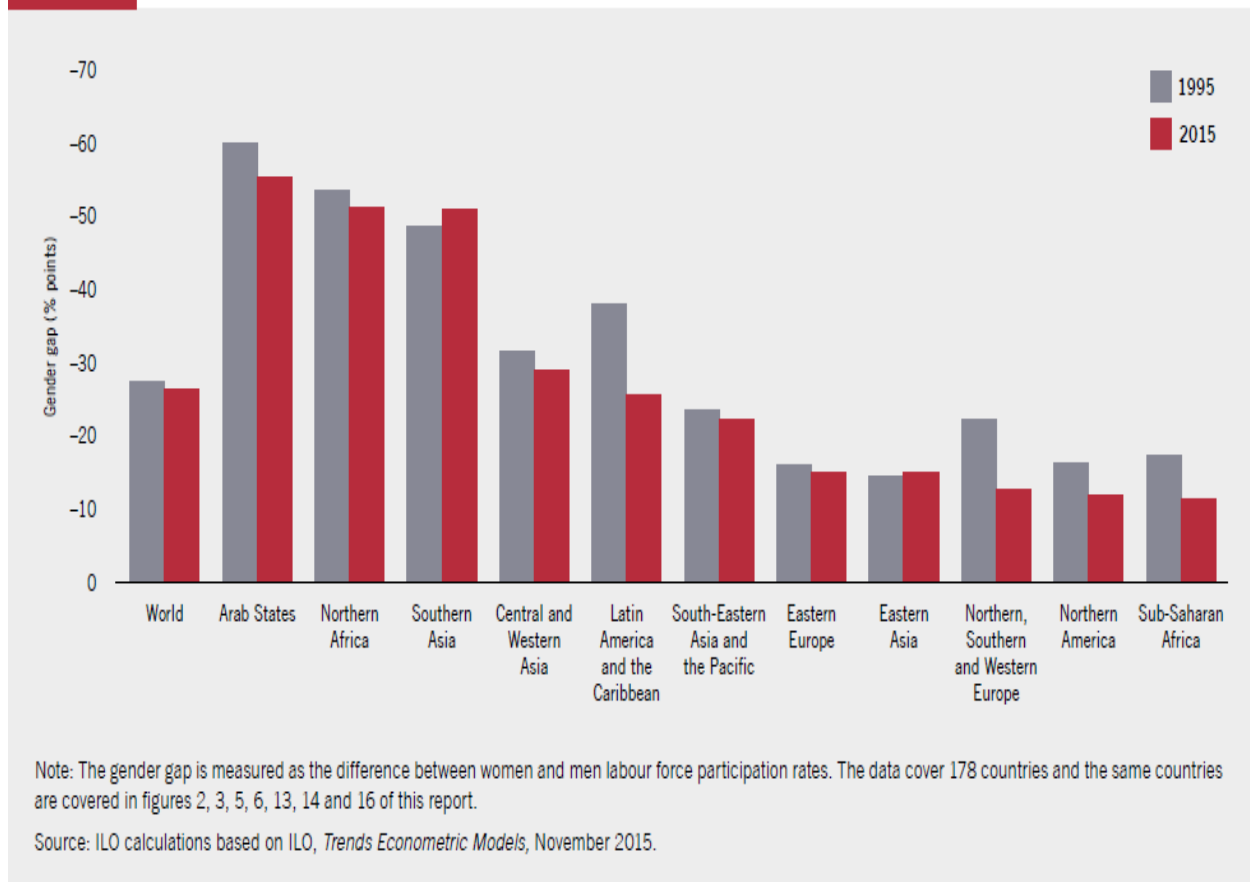
Dessa feita, Elida Séguin (2002, p. 72) ressalta o caráter injusto da ordem social atual, na qual os grupos minoritários somente possuem alguma chance de igualdade salarial com relação aos homens, brancos, heterossexuais e cisgêneros, caso atuem em carreiras públicas.

O posicionamento conservador a respeito de uma possível alteração dos papéis de gênero há anos impostos, dessa forma, atua como fator fundamental na permanência das discriminações contra a mulher em todos os seus aspectos, refletindo diretamente em sua atuação profissional. (GOSDAL, 2007, pp. 76-77):

Os mecanismos discriminatórios são acionados especialmente quando as mulheres se inserem em atividades e profissões consideradas tipicamente masculinas, como na construção civil, nos trabalhos nas plataformas de extração de petróleo, na atividade de vigilância e outras. Nesses casos, quando o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar o discurso e as ações das mulheres que conseguem romper a barreira do acesso ao trabalho. A profissional é considerada inconsistente, emocionalmente instável, com baixa auto-estima, mais intuitiva que inteligente, menos propensa ao raciocínio especial e pouco assertiva, apenas pelo fato de ser mulher. E como a discriminação direta e ostensiva, normalmente, é imediatamente repudiada, reinventam-se e criam-se novas formas de discriminação de gênero, por mecanismos de discriminação indireta (quando a conduta tem uma aparência formal de regularidade, de conformidade ao Direito, mas conduz a um impacto desigual e injusto em relação ao indivíduo ou grupo determinado) e o assédio moral (processo de humilhação e perseguição no trabalho, tendente a provocar a exclusão do trabalhador ou grupo assediado).

O gráfico abaixo evidencia, nessa perspectiva, a permanência das diferenças salariais entre homens e mulheres em diversas regiões do mundo, fazendo uma análise comparativa entre os anos de 1995 e 2015, conforme observa-se a seguir (ILO, Trends Econometric Models, 2015):

Figure 1 Gender gaps in labour force participation rates by region, 1995 and 2015



456

Dessa feita, observa-se que, apesar de as diferença salarias femininas e masculinas terem, no geral, diminuído [excetuando-se o ocorrido no Sul da Asia e em sua região oriental], tal ocorrência se deu em uma pequena escala, persistindo a desigualdade material salarial entre os diferentes sexos como um fenômeno mundial, e evidenciando a remanescência da violação dos direitos do gênero feminino. (ILO, *Women at Work*, Trends 2016, p. 07)

Passando-se a uma análise exclusivamente brasileira, a situação de desigualdade permanece notória. Inicialmente, Simón (2007, p. 38) observa serem

⁴ Disparidades entre os gêneros nas taxas de participação de mão-de-obra, por região, de 1995 a 2015.

⁵ Nota: A disparidade entre os gêneros é medida pela diferença entre as taxas de participação de mão-de-obra femininas e masculinas. Os dados abrangem 178 países e os mesmos países são tratados nas figuras 2, 3, 5, 6, 13, 14 e 16 desse estudo.

⁶ Fonte: Cálculos da Organização Internacional do Trabalho [International Labour Organization – ILO] baseados em ILO, *Trends Econometric Models*, November 2015.

<http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--en/index.htm> Acesso em: 11 de outubro de 2016.

as mulheres maioria absoluta em termos de população, correspondendo a 51,3%, em comparação aos 48,7% correspondentes aos homens.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, realizou em 2005 uma pesquisa na qual concluiu haver uma maior concentração de trabalho feminino em empregos que rendem salários menores em relação aos dos homens. Dessa feita, quanto maiores os salários, menor a quantidade de mulheres trabalhando nesses cargos, uma vez que, em sua maioria, as mesmas encontram-se localizadas na estatística referente ao recebimento de 0 a 1 salário mínimo e, logo em seguida, na de 1 a 2 salários mínimos. (SIMÓN, 2007, p. 38)

Conforme afirma Simón (2007, p.39):

Percebe-se, de forma cristalina, a existência de conhecida *pirâmide da exclusão salarial*, pois na medida em que o salário e a importância do posto de trabalho vai aumentando, a participação da mulher vai decrescendo, como resultado de políticas empresariais discriminatórias. E embora o problema não tenha se agravado, ele persiste até os dias atuais.

Ou seja, a ausência de efetivação do princípio isonômico é estrutural e deve ser a todo tempo combatida. Afinal, apesar de serem maioria; possuírem, no geral, maior nível de escolaridade; e executarem funções absolutamente idênticas aos homens com a mesma capacidade, as mulheres permanecem tendo que lidar com o recebimento de menores salários, o qual anda de mãos dadas com a mínima valorização de seu trabalho, bem como com os riscos de assédio moral e demais violações de direitos a elas impostas.

Quando a questão é o acesso a cargos de chefia e postos gerenciais, no mesmo sentido, a injustiça é ressaltada, estando as mulheres basicamente restritas a áreas profissionais específicas, dentre as quais encontram-se: recursos humanos, administração, comunicação. Tais áreas estão, geralmente, em um nível inferior ou intermediário com relação à efetiva chefia, tolhendo-lhes as oportunidades de alcance de funções diretivas por razões meramente eivadas de aspectos machistas e patriarcais. (ABRAMO, 2007, pp. 86-88)

Ressalta Abramo (2007, pp. 86-88) determinados ramos ainda mais hostis com relação à mulher chefe, quais sejam: as empresas industriais, bem como aquelas que tratam de gráficas e a mineração, as quais evitam ao máximo a inclusão feminina em cargos significativos de poder.

Uma análise mais aprofundada acerca da concentração das mulheres em áreas de trabalho específicas evidencia uma alteração entre tais áreas dominantes: inicialmente concentradas nos setores de agricultura e manufatura, as mulheres passam a concentrar-se no âmbito de vendas por atacado e varejo, bem como nas áreas de saúde e educação. (ILO, Women at Work, Trends 2016, p. 23)

Apesar de, contudo, serem os supracitados setores dominantes no âmbito mundial, algumas especificidades podem ser observadas a depender do nível de desenvolvimento econômico da região. (ILO, Women at Work, Trends 2016, p. 23)

Considerando-se as mudanças tecnológicas que vem ocorrendo ao longo dos últimos 20 anos, nos países menos desenvolvidos a atuação profissional feminina alterou-se significativamente do setor de manufatura, o qual possui uma maior intensidade de trabalho braçal, para setores que valorizam atividades mais rentáveis e com maior capital envolvido. (KUCERA; TEJANI, 2014, pp. 569 - 582)

Em países cujo rendimento pode ser considerado de médio a alto, o trabalho feminino, apesar de ter sofrido uma redução no ramo da manufatura, ainda encontra considerável força em tal setor, concentrando-se ainda no campo das vendas, tanto atacado como varejo. (ILO, Women at Work, Trends 2016, p. 23)

Por fim, nas regiões mais desenvolvidas, que possuem os maiores rendimentos do globo, nas quais quase um terço das mulheres são efetivamente empregadas, as mesmas concentram-se nos setores educacionais e de saúde. Ressalta-se ainda que, apesar de os homens, nesses casos, em algumas situações trabalharem bastante no ramo da construção, eles possuem oportunidades e são recebidos em todos os ramos profissionais, atuando também no campo da manufatura, das vendas e de transporte, por exemplo. (ILO, Women at Work, Trends 2016, p. 23)

Nesse sentido, uma crítica é feita na medida em que, de acordo com Grimshaw e Rubery (1997), tal concentração feminina em trabalhos específicos relaciona-se diretamente com a ideia retrógrada de que as mulheres seriam mais aptas a determinadas atribuições em função de seu gênero, reduzindo-as a setores como os de cuidado, restauração, fornecimento e vendas.

Quanto ao fato de predominarem também em trabalhos sociais, bem como nos voltados à saúde e à educação, referida visão preconceituosa e determinista aplica-se da mesma forma, uma vez sendo tal divisão de trabalho uma consequência da presunção absoluta de que mulheres possuem habilidades inatas quanto ao cuidado

de pessoas, em especial de crianças, como um reflexo da maternidade a elas imposta como condição de feminilidade. (DRUDY, 2008, pp. 309-323)

A situação de desigualdade mantém-se através do tempo e evidencia-se quanto a algumas minorias, dentre as quais as mulheres. Para a reversão de tal situação, há que se privilegiar o desigual visando a ocorrência de uma nivelção real, a qual busque o ideal de isonomia e conseqüentemente de justiça, efetivando a igualdade. (FURTADO, 2004, p. 182)

3. A maternidade e a paternidade e suas influências salariais

3.1 A Maternidade como fator determinante para a desigualdade salarial entre homens e mulheres

A importância feminina na estruturação familiar é de notório conhecimento por parte de todos os que a vivenciam. Com todas as suas particularidades, sejam negras, brancas, de diferentes orientações sexuais, sendo ainda cisgêneras ou transgêneras, as mulheres exercem a mais variada influência na vida de suas famílias, influência a qual abarca não somente fatores emocionais, como também

econômicos, na medida em que contribuem imensamente, no geral, para o sustento dos que em seus lares habitam.

Apesar de trabalharem inúmeras horas em trabalhos regulares, acabam por se verem, na maioria das vezes, na posição de única pessoa para arcar com o cuidado dos/as filhos/as e das tarefas domésticas, sendo exploradas por uma sociedade patriarcal. Dessa feita, desconsiderando-se todo esse esforço, que vai muito além de uma jornada de trabalho esperada, as mulheres acabam sofrendo com uma desigualdade salarial em função de seu gênero que não pode mais ser tolerada.

No Brasil, mais especificamente, de acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego – PME, executada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, os homens obtinham um rendimento médio de 1.857,63 reais em 2011, enquanto o das mulheres era reduzido a 1.343,81, ou seja, 72,3% do masculino. Apesar de ter sido observado um aumento no rendimento feminino com relação às análises feitas em 2003, época na qual a porcentagem feminina do rendimento era somente 70,8% da masculina, trata-se, ainda, de uma taxa imensamente desproporcional e injusta, evidenciando a ausência de aplicação eficaz do princípio isonômico previsto pelo ordenamento jurídico brasileiro. (Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE, 2012, pp. 16 - 19)

Inúmeros são os fatores alegados pelos que corroboram com tal estrutura social opressora para justificar referida injustiça, dentre os quais está o de que as mulheres, por terem a prerrogativa do exercício da maternidade devem, *naturalmente*, aceitar as consequências de tal escolha em suas carreiras.

Evidentemente uma afirmação nesse sentido atenta contra o princípio constitucional da igualdade em seu aspecto material, bem como contra o rumo tomado pelas legislações mundiais ao longo dos últimos anos, devendo ser combatida em sua essência. Porém, o que é necessário para que tal combate seja feito de maneira eficaz? Como analisar as variáveis que afetam tão diretamente os salários pelas mães e não mães recebidos?

Inicialmente, há que se identificar os grupos a serem estudados, basicamente dividindo-os entre as mulheres que possuem filhos/as e o segundo grupo, qual seja, os homens, somados às mulheres que não possuem filhos/as. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 04 - 06)

Seguindo adiante, impossível não observar ser tal divisão bastante complexa de ser realizada, na medida em que diversos fatores devem ser considerados. Somente no que concerne às mulheres e seus/suas filhos/as em si, existem variáveis como, por exemplo, a idade dos mesmos e o grau de sua dependência, bem como mulheres que sofreram abortos ou ainda que deram seus/suas filhos/as para adoção, dentre outros, os quais influenciam imensamente no resultado das pesquisas. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 04 - 06). Em Zhang et al. (2008), por exemplo, é feita uma pesquisa analisando-se todas as mulheres que já tiveram filhos/as, sem recortes nesse aspecto, evidenciando uma forma de busca pelas razões das diferenças salariais em função da maternidade.

Nesse sentido, dois são os principais métodos visando especificar os estudos nesse tema, sendo o primeiro aquele que estabelece um limite na idade materna [podendo limitar somente a idade mínima, somente a máxima, ou ainda ambas], e o segundo o que prevê a idade máxima dos/as filhos/as, desconsiderando os mais velhos e que, no geral, não mais dependem de suas mães e pais para o seu sustento. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 04 - 06).

Ressaltam Davies e Pierre (2005, pp. 469 - 486) que, mesmo em casos com os limites supracitados definidos, a realidade prática pode fornecer situações específicas nas quais o resultado e os valores pela pesquisa alcançados podem ser minimizados ou maximizados, a depender de cada caso. Como exemplo, citam alguns dos seguintes fatores: a existência de filhos/as mais velhos/as em casa, os quais são considerados, em geral, independentes, ficando fora dos principais estudos sobre o tema; a ocorrência de mulheres consideradas não mães para as análises, tendo, contudo, tido filhos/as mais jovem, os quais não mais delas dependem; dentre outros fatores que podem alterar a pesquisa.

Além disso, há que se considerar as diferenças que permeiam o grupo caracterizado como *mães*, o qual, apesar de assemelhar-se a ponto de efetivamente se qualificar como uma parte em um todo, possui especificidades consideráveis as quais podem fazer a diferença em uma análise mais ampla das famílias. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 04 - 06).

Dentre as características especiais maternas podem ser encontradas mães com maior ou menor nível de educação, nível tal que, quanto maior, diminui as chances de a mulher optar por um número mais elevado de filhos/as; mães com diferentes profissões e, portanto, diferentes níveis salariais; bem como mulheres que

vivenciam longas ou curtas licenças maternidade a cada filho/a; mães que tiveram seus/suas filhos/as mais jovens do que outras, sendo obrigadas, em sua maioria, a largarem seus estudos prematuramente e, portanto, tendo piores oportunidades profissionais, dentre outras particularidades. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 04 - 06).

Nessa perspectiva, ao longo de anos pesquisadores buscaram por maneiras de especializar suas análises, tendo como resultado positivo o drible de alguns vieses, porém tendo que arcar, contudo, com alguns problemas advindos de tais escolhas.

Markussen e Strøm (2013), por exemplo, escolheram trabalhar somente com mulheres em idade fértil que tiveram filhos/as, mas que abortaram. Devem lidar, portanto, com o problema de tratar-se de um pequeno grupo amostral, o qual poderia, ainda, vir a ter mais filhos/as futuramente. (WILDE et al., 2010). Simonsen e Skipper (2012, pp. 102 - 112), por outro lado, preferiram lidar somente com mães de gêmeos. Tais pesquisas, portanto, produzem dados específicos, devendo preferencialmente serem analisadas em conjunto. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 04 - 06).

Além da definição dos grupos referentes às mães e não mães, há que se considerar ainda diversas variáveis referentes aos filhos/as. Isso pois, economicamente, o mero estabelecimento de um grupo a ser analisado considerando-se somente mães com filhos/as dependentes, terá como resultado dados chamados crus, ou seja, aqueles que não são ajustados à realidade fática e às suas diversas características possíveis. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 10 - 11).

Nesse sentido, observa-se que fatores como idade materna e dos/as filhos/as, quantidade de anos de escolaridade e de experiência profissional da mãe, bem como o status do possível parceiro e suas condições de trabalho podem afetar diretamente o escopo da diferença salarial em função da maternidade encontrada. (BECKER, 1985, PP. 33 - 58)

Determinantes ainda são as características do trabalho prévio no qual atuou a mãe. Isso pois a experiência profissional anterior das trabalhadoras analisadas, bem como a qualidade do trabalho realizado e a quantidade de horas nele efetivamente trabalhadas podem influenciar diretamente na diferença salarial sofrida depois de vivida a experiência da maternidade. Nos Estados Unidos, por exemplo,

aproximadamente 1/3 da diferença entre os salários das mães e não mães pode ser explicada pelas condições prévias de trabalho das mães antes da licença. (BUDIG; ENGLAND, 2001, pp. 204 – 225). Ou seja, explicam o seguinte:

For some women, motherhood leads to employment breaks, part-time employment, and the accumulation of fewer years of experience and seniority, all of which diminish future earnings.⁷

Outro fator diferencial nas diferenças salariais maternas após o nascimento dos filhos/as é o fato de a mãe voltar a trabalhar durante todo o dia, ou somente durante meio período. Apesar de tal fator ser mais determinante em países com menores condições de amparo às mães e às crianças recém-nascidas, infelizmente a escolha [muitas vezes compulsória, na medida em que as mães, em sua maioria, se vêm obrigadas a cuidar sozinhas das crianças] por um trabalho formal mais reduzido acarreta uma grande penalidade salarial a essas mulheres, penalidade tal que somente aumentou entre 1978 e 1991. (JOSHI et al., 1999, pp. 543 - 564)

No que concerne às características do local de trabalho das mães, há que se observar fatores estruturais que podem estar diretamente relacionados com a existência das diferenças salariais observadas, analisando-se, por exemplo, tratar de serviço público ou privado, de cargo de chefia ou direção ou cargos subordinados, verificando a existência de filiação sindical, bem como quais os graus de capacidade cognitiva e esforço físico eram necessários no exercício daquela função. (BUDIG; ENGLAND, 2001, pp. 204 – 225).

A localidade do país no qual a pesquisa foi feita está entre uma das principais variáveis a serem consideradas para que se tenha a verdadeira noção das desigualdades existentes. Isso pois, em países em desenvolvimento, as condições infelizmente tendem a ser mais precárias. (AGÜERO; MARKS, 2011, pp. 800 - 826)

Agüero e Marks (2011, pp. 800 - 826), analisaram vinte e um países em referidas condições, em sua maioria localizados na América Latina e na África, e constataram particularidades das mães nesses locais, uma vez que as mesmas tendem a ter mais filhos/as, terem menos anos de instrução formal, morarem em locais com menor infraestrutura, trabalharem bastante em ramos agrícolas, terem

⁷ “Para algumas mulheres, a maternidade culmina em pausas na carreira, jornada reduzida de trabalho, e a acumulação de uma quantidade menor de anos de experiência e antiguidade profissional, fatores os quais diminuem os ganhos futuros.”

mais chances de serem casadas, assim como menos chances de trabalharem continuamente ao longo do ano, receberem seu salário, em sua maioria, em espécie, dentre outras particularidades. Dessa forma, portanto, possuem o nível de diferenças salariais com relação aos homens e às não mães evidentemente acentuado.

Fatores diversos podem, ainda, ser determinantes para diferentes resultados no que concerne à diferença salarial pelas mães sofrida, dentre eles: mães ou filhos/as com deficiências, sendo ainda mais discriminados; o fato de a mãe ser solteira ou poder contar com o auxílio de um parceiro ou parceira; a consideração de possíveis mudanças no ambiente familiar quando a criança passa a frequentar a escola; uma possível discriminação por parte do empregador ou empregadora iniciada a partir da verificação da gravidez da empregada; a influência do tempo da licença maternidade na discriminação salarial materna; a existência de inúmeras famílias não nucleares e como isso afeta a dinâmica do lar, dentre outras variantes. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 10 - 11).

Dessa feita, evidencia-se que por mais amplo que seja o caráter da pesquisa e os vieses analisados, sempre haverá fatores deixados de lado pelos pesquisadores em determinados estudos, bem como fatores deveras subjetivos para serem diretamente compreendidos. Tal consciência contribui, portanto, para que diversas pesquisas sejam consideradas em conjunto visando o entendimento do tema, agindo assim comparativamente de forma a culminar em um conhecimento mais aproximado da verdade real. (PAL; WALDFOGEL, 2014)

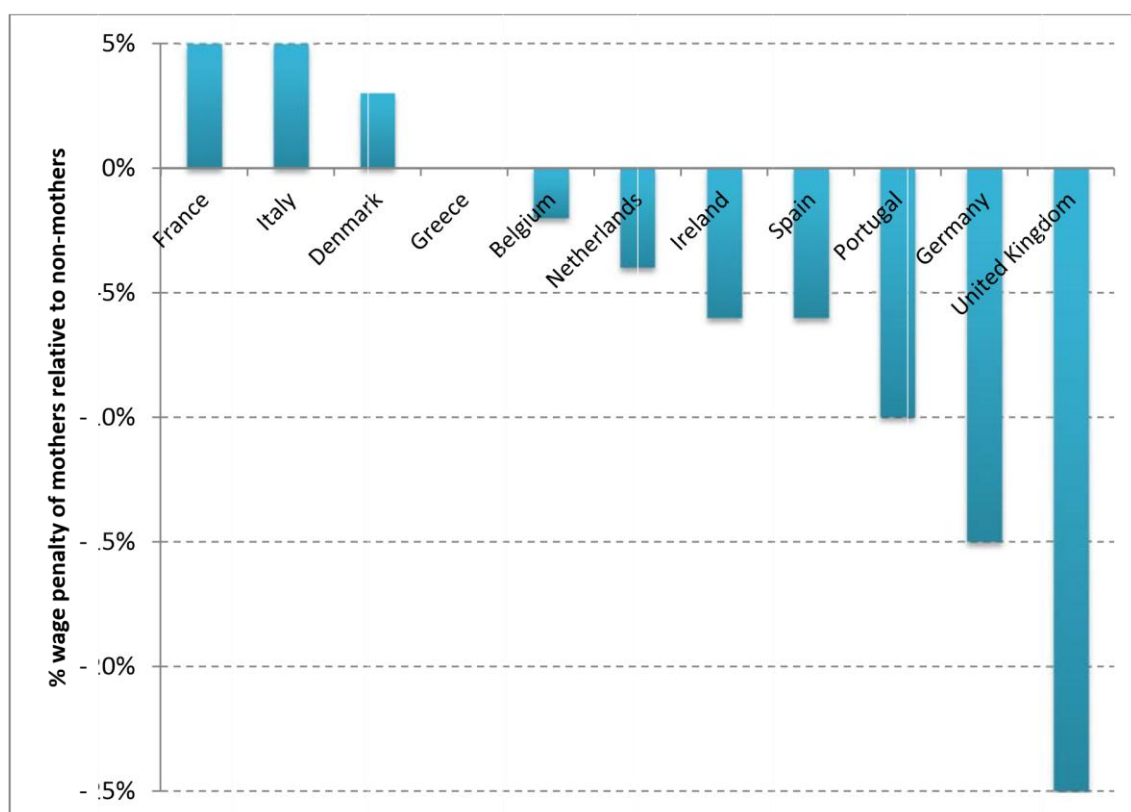
No que concerne aos países em desenvolvimento, conforme supracitado, os mesmos infelizmente possuem dados mais alarmantes. A análise feita por Zhang et al. (2008, pp. 1529 - 1560), concluiu que, em uma análise não ajustada, a porcentagem de desigualdade salarial em função da maternidade crua na China chega a 37%. Agüero e Marks (2011, pp. 800 – 826), em seu estudo supracitado dos 21 países em desenvolvimento, encontraram os absurdos 42% no que diz respeito à mesma injustiça.

Davies e Pierre (2005, pp. 469 - 486), por outro lado, ao estudarem, com dados harmonizados diversas trabalhadoras europeias, encontraram uma porcentagem de 28% para mães com três ou mais filhos/as, sendo o valor apresentado na Dinamarca, especificamente, de 2%. Quanto às mães italianas, as mesmas recebem, em média, quinze euros a menos semanalmente em relação às

não mães, as quais possuem um salário semanal de aproximadamente trezentos e sessenta euros. (ZHANG et al., 2008, pp. 1529 - 1560). Analisando-se o estudo de Pacelli et. Al (2012), dessa feita, a conclusão é de que as mães italianas possuem um crescimento salarial anual de, no mínimo, 3% a menos do que os demais trabalhadores e trabalhadoras do país.

Em países europeus, apesar de evidentemente menor a diferença salarial entre mães e não mães, a mesma ainda persiste e mostra-se maléfica, podendo ser mais observada no Reino Unido do que nos demais países analisados, conforme a tabela abaixo, a qual se utilizou do European Community Household Panel (ECHP)⁸, culminando em dados não ajustados sobre mães com dois/duas filhos/as:

Figure 2.1. Unadjusted estimates of wage penalty effect of *two children* on women's wages in European countries ⁹



Source: Adapted from Davies and Pierre (2005), table 1, ECHP data.¹⁰

⁸ Painel Doméstico da Comunidade Europeia.

⁹ Estimativas desajustadas do efeito da penalidade salarial gerado por duas crianças nos salários maternos em países Europeus.

¹⁰ Fonte: Adaptado de Davies e Pierre (2005), tabela 1, dados do Painel Doméstico da Comunidade Europeia - ECHP. http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_348041/lang--en/index.htm Acesso em: 11 de outubro de 2016.

Nessa perspectiva, tamanha diferença evidencia a necessidade urgente de que políticas públicas nesse sentido sejam implementadas, trazendo o assunto dos papéis de gênero e das consequências que os mesmos trazem para o âmbito do debate público e iniciando, dessa forma, uma maior efetivação do princípio da isonomia. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 10 - 11).

3.1.1 A multiplicidade de mães e filhos/as e sua influência nas diferenças salariais maternas

Partindo para uma análise comparativa de diversos estudos ao longo dos anos, cada qual focado em particularidades específicas da maternidade para justificar o fato de as mães serem menos remuneradas, no geral, do que os homens e as não mães, os mais variados dados são encontrados, porém sempre no sentido da efetiva existência de tal desigualdade.

Uma interessante análise de Agüero e Marks (2011, pp. 800 - 826) associa o gênero da criança com as variações observadas no pagamento de suas mães. Como, contudo, pode tal argumento ser justificado?

A explicação encontra-se, mais uma vez, nos estereótipos socialmente criados e reproduzidos, uma vez que desde cedo às mulheres são impostas, no geral, as atividades domésticas. Dessa feita, quando uma mãe gera uma filha, a criança tende a ajudar mais com as tarefas domésticas do que os filhos, o que acaba por desonerar suas mães, em certa medida, as quais possuem mais tempo para se dedicarem ao trabalho formal. Dessa feita, depois dos três anos de idade, em especial posteriormente ao alcance dos onze anos, ter um filho pode ser um fator de contribuição para o aumento da diferença salarial em prejuízo das mães, as quais poderão se dedicar menos ainda à sua carreira. (AGÜERO; MARKS, pp. 800 - 826)

A idade dos filhos/as, no mesmo sentido, atua de maneira a potencializar as penalidades maternas sofridas enquanto os mesmos são mais novos, especialmente até completarem seis anos. Tal situação vai se alterando com o tempo, chegando a um ponto no qual não mais influencia negativamente no salário de suas mães, por não mais serem dependentes das mesmas. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 15 - 17). Comparativamente, para Agüero e Marks (2011, pp. 800 - 826), são os filhos/as

de até três anos que mais prejudicam a carreira feminina no âmbito salarial, não mais sendo relevantes após os 13 anos.

Uma vez evidenciada a relação entre a quantidade de tempo necessário com os cuidados de uma criança e a menor disponibilidade materna para dedicar-se ao seu trabalho regular, natural que quanto maior o número de filho/as por uma mulher gerados ou adotados, maior será o prejuízo salarial pela mesma sofrido.

Dessa feita, observa-se que, nos Estados Unidos, para cada novo/a filho/a analisado de maneira não ajustada, a penalidade materna é em média de 7% em relação às não mães, caindo para 5% quando a pesquisa é controlada com variáveis como a quantidade de anos estudados pelas mães e suas anteriores experiências profissionais. Especificando-se, para mães com um/a filho/a a penalidade é de 3%, aumentando para 9% com dois/duas filhos/as e subindo para 12% no caso de mães com três filhos/as ou mais, controlando a pesquisa com o estado civil das participantes e as características de cada profissão. (BUDIG; ENGLAND, 2001, pp. 204 – 225).

Agüero e Marks (2011, pp. 800 - 826) corroboram com tal entendimento, ressaltando o evidenciado declínio salarial das mães a cada nascimento de um novo filho /a, queda essa que se potencializa nos primeiros anos de vida dos bebês.

Considerando ser a maternidade uma relação direta entre dois polos, compostos pelas mães e por sua prole, da mesma forma que as características específicas dos/as filhos/as alteram as pesquisas acerca da penalidade salarial materna, as particularidades das trabalhadoras que pausam suas carreiras para se dedicarem aos seus/suas filhos/as também são significativas. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 17 - 19).

Dentre tais peculiaridades estão, por exemplo, a idade da mãe no momento do nascimento do seu/sua filho/a, a estruturação do lar onde os mesmos vivem, o estado civil materno, seu nível educacional, a quantidade de horas pela mãe trabalhada antes da licença, bem como a duração da mesma, dentre outros fatores potencializadores das penalidades pelas mães suportadas. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 17 - 19).

Em todos os países membros da União Europeia, as mães que tem seus/suas filhos/as em uma idade mais jovem são as mais afetadas pelas penalidades, sejam ajustadas ou não. Portugal evidencia o caso mais gritante, sendo a porcentagem de penalidade de 33% [não ajustada] para mães jovens, em comparação àquelas entre

vinte e cinco e trinta anos, as quais possuem um bônus de 2% com relação às não mães. (DAVIES; PIERRE, 2005, pp. 469 - 486)

A presença ou não de um parceiro ou parceira para fazerem a sua parte na criação dos/as filhos/as, colaborando, geralmente, inclusive economicamente, também pode ser um fator diferenciador na pena salarial às mães infligida. Ao analisar-se mães norte-americanas casadas, que nunca se casaram e divorciadas, Budig e England (2002, pp. 204 - 225) concluíram ser referida penalidade dobrada para mães de um filho/a casadas com relação às não casadas, sendo aproximadamente a mesma taxa aplicada às divorciadas.

Tal conclusão mostra-se deveras chocante, uma vez que o casamento, nas demais pesquisas, tende a atuar como um fator amenizador das penalidades salariais, ou seja, trata-se de bônus para as mulheres sem filhos/as. Isso significa somente tratar o casamento de um fator negativo na perspectiva salarial quando a mulher possui filhos/as. (BUDIG; ENGLAND, 2001, pp. 204 – 225).

Na prática, portanto, combinando-se aproximadamente a penalidade advinda da maternidade com o bônus advindo do casamento, conclui-se ter um resultado positivo para uma mãe com somente um filho/a; neutro para aquelas com dois filhos ou filhas; e negativo para as com três ou mais filhos/as. (BUDIG; ENGLAND, 2001, pp. 204 – 225).

O ambiente de trabalho no qual a mulher exerce sua profissão, seja público ou privado, ou ainda predominantemente feminino ou masculino, também deve ser levado em consideração. Isso pois o que é esperado pela sociedade de cada pessoa com base em características pessoais, como seu sexo e gênero, varia bastante. Assim, infelizmente, são observadas diferenças na valorização do trabalho de cada um com base em fatores desimportantes para o caso, como o fato de serem mulheres ou homens. (GRIMSHAW; RUBERY, 2015, pp. 17 - 19).

Por mais incrível que pareça, nos Estados Unidos, as mulheres que trabalham em profissões predominantemente consideradas pela sociedade como masculinas, em cargos geralmente de liderança ou chefia [os quais geralmente as permite participar em, no máximo, 35% das vagas], suportam menores penalidades do que as demais, qual seja, a de 1% ou 2%, considerando-se o controle de seu estado civil e de capital humano da empresa. Dessa feita, nota-se serem taxas menores se comparadas às impostas às mulheres que trabalham em profissões tipicamente

consideradas pela sociedade como femininas. (BUDIG; ENGLAND, 2001, pp. 204 – 225).

A pesquisa realizada por Glauber (2012, pp. 115 - 138), porém, confirma a conclusão de que ambientes predominadas por mão-de-obra feminina proporcionam, de fato, maior penalidade às trabalhadoras a cada filho/a, diferentemente do que ocorre em ambientes considerados socialmente como masculinos, nos quais o parto de um ou dois filhos/as não alteraria a penalidade salarial materna.

Por fim, o retorno da licença maternidade para determinados tipos de emprego, dentre os quais os autônomos, potencializa grandemente a redução salarial das mães nessas circunstâncias. Isso pois, ao visarem maior flexibilidade em seus horários para dedicarem-se ao cuidado de seus/as filhos/as recém nascidos/as, seja por mera vontade, seja por necessidade, como na maioria dos casos, as mulheres norte-americanas passam a optar amplamente por trabalhos autônomos como forma de sustento, o qual prejudica ainda mais as trabalhadoras em geral. (BUDIG; ENGLAND, 2001, pp. 204 – 225).

Ao proceder com a análise de diferentes estudos, os quais consideram distintas variáveis, é natural que os resultados encontrados não sejam exatamente os mesmos. Porém, em alguns casos, tais resultados podem ser discrepantes a ponto de gerar dúvidas ainda maiores do que as presentes anteriormente às análises.

Um bom exemplo de referida situação seria a análise de dois estudos acerca da influência dos anos de escolaridade maternos na variação da penalidade pelas mães sustentada.

Sob a perspectiva de Budig e England (2002, pp. 204 - 225), por um lado, referido fator em nada alteraria o salário materno nos Estados Unidos, ainda que se tratasse de uma pesquisa ajustada por fatores como as características do emprego e sua qualidade para as suas trabalhadoras.

Para Wilde et al. (2010), contudo, considerando o mesmo espaço amostral, qual seja, a população norte-americana, concluiu sofrerem as mães mais educadas em grande medida mais do que as que estudaram durante menos tempo. Seus dados apontam para uma penalidade de 6% para as mães menos estudadas com relação às não mães, permanecendo referida taxa estável durante os cinco anos seguintes ao nascimento de seus filhos/as. No que concerne às mais educadas, por

outro lado, as mesmas sofrem com uma penalidade de 8% com relação às não mães até cinco anos depois do nascimento de sua prole, tendo tal porcentagem aumentada para até 24% nos dez anos posteriores ao parto.

Como é possível, dessa feita, que pesquisas com as mesmas variáveis aparentes possam resultar em dados tão distintos? Isso se dá basicamente em função da longitudinalidade dos estudos. Ou seja, enquanto uma análise se deu de maneira pontual e específica em determinada época, a outra se utilizou de dez anos para chegar às suas conclusões, evidenciando a importância de pesquisas de longo prazo para o verdadeiro entendimento de um fator social de tamanha relevância. (WILDE ET AL., 2010)

No caso brasileiro, a situação salarial feminina também se altera de acordo com determinadas características, possuindo algumas particularidades. Nesse sentido, de acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego – PME, executada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, a escolaridade feminina medida pela graduação das trabalhadoras em nível superior, ao contrário do esperado, acentuou as diferenças salariais das mesmas com relação aos homens. (Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE, 2012, p. 17).

Enquanto as diferenças salariais entre homens e mulheres com a mesma quantidade de anos de escolaridade, no âmbito comercial, para 11 anos ou mais de estudos, era de R\$ 765,22 a mais para os homens em 2003, permanecendo altíssima em 2011, no valor de R\$665,03, no campo do nível superior a discrepância era de R\$ 1.611,74 e R\$ 1.559,60, em 2003 e 2011 respectivamente. (Pesquisa Mensal de Emprego, IBGE, 2012, p. 17).

O estudo da punição salarial feminina decorrente da maternidade tem uma importância inegável no que concerne à mudança de atitude das e dos profissionais e do Estado para que tamanha desigualdade seja solucionada. As características dos fatores que compõem tal pesquisa, contudo, podem dificultar uma real percepção da dimensão do problema a ser tratado. Cabe, portanto, a todas e todos os interessados e interessadas que tenham a consciência da necessidade de um exame atento às diversas fontes de dados, buscando dar vida real ao princípio constitucional da igualdade.

3.2 Das licenças e suas consequências diferenciadas

3.2.1 Da licença maternidade e suas penalidades

Atualmente, é notório o fato de que as mulheres ocuparam seus espaços profissionais nos mais variados mercados de trabalho. Dessa feita, as legislações de diversos países, bem como suas políticas públicas, avançaram, no geral, no sentido de garantir as melhores condições de trabalho para essas profissionais, defendendo seus direitos no que concerne às suas especificidades, dentre as quais encontra-se o aspecto materno.

Dessa feita, a licença maternidade foi implementada, executando papel fundamental na proteção da vida da mãe e da criança em diferenciados aspectos, quais sejam: garantindo o direito à saúde de ambos em sua amplitude, como por exemplo permitindo a ocorrência da amamentação, a qual reduz os riscos de doenças futuras na vida das crianças; propiciando o bem estar geral da família; permitindo proteção econômica à mãe e seus filhos/as em caso das licenças pagas; dentre outros fatores, tendo referida importância corroborada pela adoção da licença maternidade na maioria dos países do mundo atual. (ILO, 2014a, p. 08)

Apesar de existirem condições específicas de implementação da licença maternidade que potencializem seus benefícios às trabalhadoras [como por exemplo a criação de políticas públicas para que os custos das mesmas não recaiam inteiramente sobre os empregadores e as empregadoras, evitando a diminuição de contratações femininas ou de sua manutenção no quadro de funcionários], ainda que tais características não estejam presentes, a existência da licença mostra-se mais produtiva do que sua completa ausência. (ILO, 2014a, p. 08)

Analisando-se, dessa feita, países em desenvolvimento, Jhabvala e Sinha (2006, pp. 167 - 185) observam ser tal ausência fator de evidente aumento da vulnerabilidade das mães trabalhadoras nesses contextos, os quais apresentam grande incidência de riscos e de necessidades a serem supridas pelo Estado, o qual se ausenta em um âmbito não somente relevante sob uma perspectiva social, bem como de saúde pública.

No que concerne às licenças maternidade não remuneradas, o dano causado às mães necessitadas evidencia-se de forma clara, uma vez que passam a exercer trabalhos árduos e perigosos em detrimento da gravidez para terem uma forma de sustentar sua família. (AGBLA et al., 2006, pp. 157 - 165). Assim, há uma grande observação de mulheres trabalhando praticamente até o dia do parto, bem como

retornando ao trabalho formal em um tempo considerado prejudicial para a saúde tanto dela como do bebê, como forma de continuar gozando do seu salário. (ILO, 2013)

Além disso, de forma bastante visível, a ausência de licença maternidade remunerada faz com que diversas mulheres tenham suas carreiras interrompidas ao darem a luz, especialmente na época em que seu crescimento profissional seria mais avançado, uma vez que referida época coincide com a idade fértil feminina. Tal impedimento não só permite que tais mulheres percam seus espaços arduamente conquistados no mercado de trabalho, como gera notáveis diminuições salariais, remanescendo até mesmo em suas aposentadorias. (ILO, 2014a, p. 08)

Por fim, a ausência da licença maternidade em seu caráter geral pode ser fonte de discriminações femininas em seu ambiente profissional, permitindo que os empregadores ou empregadoras ajam de forma preconceituosa e nada inclusiva com as mães, seja as demitindo quando tomam conhecimento da gravidez, seja diminuindo seu pagamento para compensar a futura ausência de sua mão-de-obra, dentre outros fatos que não podem ser aceitos no contexto de um ordenamento jurídico justo. (ILO, 2014a, p. 08)

No Brasil, a tutela geral do direito à licença maternidade está presente não somente na Constituição Federal, como na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 392, 392-A, 392-B e 392-C. Nesse sentido, apesar de inicialmente o direito à licença maternidade ser de somente cento e vinte dias, para as mulheres com mais de dez meses de contribuição, o mesmo foi alterado para as trabalhadoras de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, o qual visa melhorar as condições trabalhistas dos trabalhadores e trabalhadoras das empresas que a ele aderirem, empresas essas as quais terão benefícios fiscais. Tal alteração se deu pela lei 11.770 de 2008, não sendo, contudo, aplicada de maneira ampla no ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa feita, somente com a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição 64/07, de 2007, todas as trabalhadoras brasileiras passarão a gozar do direito à licença maternidade durante cento e oitenta dias, inclusive, naturalmente, as mães adotivas, uma vez que a mesma visa a alteração da redação do inciso XVIII do artigo 7º da Carta Magna vigente.

Assim como no Brasil, de acordo com pesquisas realizadas pela International Labour Organization – ILO, a grande maioria dos países oferece proteção à

trabalhadora grávida, seja em sua legislação, seja por meio de políticas públicas que, teoricamente, as amparariam quando necessário. (ILO, 2014b)

A realidade, contudo, é diferente. Isso pois, na prática, aproximadamente 60% das mulheres do mundo, ou seja, setenta e cinco milhões, não efetivamente gozam da proteção estatal quanto à licença maternidade, sendo ainda 65.9% das que de fato dela gozam as que não são remuneradas durante tal processo. Na África e na Ásia, por exemplo, a minoria das mulheres contribui para ou usufrui desse direito, uma vez que 90% da população feminina mundial que o faz encontra-se na Europa. Isso ocorre, basicamente, pois existem restrições de todo tipo na concessão das licenças pelos ordenamentos jurídicos tuteladas, dentre as quais não se incluem mulheres de certas profissões, setores, cargos, dentre outros fatores discricionários. No caso de trabalhadoras autônomas, domésticas ou agrícolas, a situação é ainda mais preocupante, sendo somente 56% delas em todo o mundo as que de fato se beneficiam do salário maternidade. (ILO, 2016, p. 35)

Agravando-se essa situação, há que se considerar, ainda, as mulheres que são legalmente contempladas pelo direito à licença, contudo, na prática, acabam por não usufruir deles devido a motivos como: ausência de consciência do próprio direito, implementação precária, capacidade contributiva insuficiente, informalidade, discriminações, dentre outros fatores. Isso culmina em uma absurda porcentagem de apenas 28,4%, ou seja, aproximadamente um quarto das mulheres empregadas em todo o mundo, 330 milhões, que efetivamente são protegidas em todos os seus direitos trabalhistas relacionados à maternidade, sendo que, delas, 50% residem em países desenvolvidos. (ILO, 2014a, p. xiv)

Analisando-se os salários maternos antes e depois da gravidez, assim como os demais aspectos relacionados à profissão da mãe, ficam evidentes os prejuízos que a chegada de um filho/a podem trazer à carreira feminina. Isso pois há notável interrupção do trabalho exercido, reduzindo os lucros do empregador ou empregadora, o qual, no geral, reduz o salário da empregada a longo prazo. Porém qual seria a amplitude de tal prejuízo? Como isso afeta as mães, em relação às não mães, e as mulheres como um todo, em relação aos homens? Existem fatores compensatórios que fazem a diferença nessa análise? (GORNICK; HEGEWISCH, 2011, pp. 124 – 125)

Tais questionamentos surgem pois existem diversos estudos a respeito da influência da maternidade no salário das mães trabalhadoras, trazendo tanto perspectivas diversas, como, as vezes, complementares.

De acordo com Summers (1989, pp. 177 - 183), a licença maternidade por lei garantida poderia trazer malefícios às mulheres a longo prazo. Isso pois tal garantia poderia atuar como causa de diminuição salarial, uma vez que, no caso raro de os empregadores e empregadoras optarem pela contratação de mulheres para os quadros de suas empresas, eles e elas acabariam por pagar um salário menor às mesmas, considerando serem obrigados a arcarem com sua ausência pelo tempo necessário exigido pela licença maternidade, ausência essa que resulta, naturalmente, em uma queda de produtividade e, conseqüentemente, de lucros.

Poderia, ainda, a existência legal da licença maternidade atuar como um grande fator de atração para as mulheres desses empregos específicos, gerando uma superlotação de tais trabalhos pela mão-de-obra feminina, o que atuaria como mais uma forma de diminuição salarial dessas trabalhadoras, tendo em vista tamanha oferta. (SUMMERS, 1989, pp. 177 - 183)

Essa perspectiva, apesar de existente, não deve justificar a ausência da licença maternidade no ordenamento jurídico, na medida em que se trata de um desdobramento dos direitos humanos das mulheres, bem como beneficia o bebê e a família em diversos aspectos, conforme supracitado.

Nesse sentido, teorias econômicas diversas da apresentada por Summers evidenciam a existência de benefícios relacionados à implementação da licença maternidade no ambiente de trabalho. Isso pois a mesma agiria como um grande incentivo para que as mães permanecessem empregadas nos mesmos locais, não somente culminando em uma maior estabilidade para essas trabalhadoras, como, por meio de um maior tempo de serviço, desenvolvendo seu potencial e gerando uma vantagem dessas mães com relação às que não possuem o direito à licença. (RODGERS, 1999)

Partindo-se da efetiva existência da licença maternidade como direito feminino e da infeliz realidade de as mães ganharem menos do que as não mães, em função da própria maternidade, algumas pesquisas alegam ser a duração da licença um fator determinante nesse aspecto.

Enquanto alguns estudos afirmam não haver nenhuma relação entre a maternidade e os salários das mães trabalhadoras (BEBLO; BENDER; WOLF,

2006), Bertrand, Goldin e Katz (2010, pp. 228 - 255), por exemplo, alegam só não ser uma licença prejudicial ao salário das mães se a mesma durar menos de seis meses. Nesse sentido também se manifestam Ruhm (1998, pp. 285 – 317) e Waldfogel (1999, pp. 281 - 302).

Há ainda a perspectiva de que, apesar de estar presente a diminuição salarial com o nascimento de filhos/as na vida de uma mulher, os efeitos positivos da licença maternidade supracitados, como, principalmente, a estabilidade que a mesma proporciona, seriam fatores compensatórios desse prejuízo. (GORNICK; HEGEWISCH, 2011, pp. 124 - 125)

Sob toada diversa, uma análise mais ampla da questão, por meio de pesquisas a longo prazo, demonstra haver uma relação inegável entre as licenças de maior duração e os menores salários maternos. (GORNICK; HEGEWISCH, 2011, pp. 124 - 125)

Nesse sentido, a maioria dos estudiosos afirma ser notória a influência negativa da maternidade no valor dos salários femininos, alegando ser sua maior duração diretamente relacionada com uma maior discriminação contra as mães, como por exemplo Albrecht, Björklund e Vroman (2003, pp. 145 -177), Albrecht, Edin, Sundström e Vroman (1999, pp. 294 - 231) e Ondrich et al. (1996, pp. 247 – 266).

No Reino Unido, por exemplo, as mães que trabalham longas horas em seus empregos formais sofrem grande penalidade com relação às não mães que trabalham a mesma quantidade de tempo, porém somente se a licença maternidade de referidas trabalhadoras for superior a doze meses. (JOSHI et al., 1999, pp. 543 - 564). Na Alemanha, da mesma forma, em uma análise de mães que retornam ao trabalho após o máximo de três anos e meio de licença, a penalidade é de 3% a 6% para cada ano de afastamento com relação às não mães, atingindo mais fortemente as mulheres com mais anos de estudo e profissionalização. Com relação aos homens, o prejuízo se potencializa, uma vez que ainda que a licença materna seja de menos de doze meses de duração, a penalidade materna é de 23% nesses casos. (EJRNAES; KUNZE, 2013, pp. 856 - 877). Por fim, para Lundberg e Rose (2000, pp. 689 - 710), nesse mesmo sentido, as mulheres que interrompem longamente suas carreiras com o nascimento de seus filhos/as sofrem uma penalidade de 23% com relação às não mães, depois do parto.

Um vez sendo a realidade brasileira imensamente permeada por concepções machistas da realidade, especialmente no âmbito profissional, a licença maternidade, apesar de um direito fundamental feminino constitucionalmente garantido, ainda é bastante questionada pelos/as empregadores/as, os/as quais a veem somente como uma forma de prejuízo financeiro. Tal perspectiva permite que o Brasil permaneça na 74ª posição entre os 128 países analisados pelo Gender Gap Index, tendo uma nota de 0,66 em uma escala que vai de zero a um, sendo zero a completa igualdade entre gêneros e um a completa desigualdade. Mais especificamente no campo trabalhista e salarial, analisando-se índices econômicos, a situação mostra-se deveras negativa. Em um índice de zero a um, sendo zero a total desigualdade entre gêneros e um a total igualdade, o Brasil possui uma nota de 0,645, evidenciando uma amplitude imensa de desigualdades salariais entre homens e mulheres. (MADALOZZO, 2008, p. 36)

Dessa feita, evidente ter referida visão preconceituosa da maternidade e dos direitos a ela inerentes influência significativa nos prejuízos salariais pelas trabalhadoras brasileiras sofridos, uma vez que incentiva não somente uma menor quantidade de contratações femininas, como acaba sendo utilizada como justificativa para que as mesmas tenham menores rendimentos a longo prazo, como forma de compensar a época do gozo da licença maternidade.

Dessa feita, nota-se que a explicação mais usual para este fenômeno seria que a diminuição salarial materna se trataria nada mais do que uma forma dos empregadores e empregadoras ajustarem os pagamentos à redução de produtividade na época da licença. Contudo, tal argumento mostra-se bastante simplista e acaba sendo somente mais uma forma de pessoas beneficiadas tentando legitimar a discriminação contra as mulheres. (GORNICK; HEGEWISCH, 2011, pp. 124 - 125)

Nessa perspectiva, Phipps, Burton e Lethbridge (2001, pp. 411 - 429) corroboram referido argumento ao explicitarem que nem o tempo de ausência do ambiente de trabalho formal pelas mulheres usufruído com a licença maternidade, nem mesmo a queda de produtividade em decorrência dele, ou ainda em decorrência de uma possível intensificação da dupla jornada de trabalho feminina com o nascimento dos filhos/as, justificam as discrepâncias entre os valores recebidos pelas mães e não mães no contexto canadense.

Portanto, apesar de frequentes reduções do número de horas trabalhadas pelas mulheres em função da maternidade, tal fenômeno não consegue justificar a amplitude da desproporção entre as quantias recebidas pelas trabalhadoras norte americanas que passam por uma gravidez, em relação às demais. (BERTRAND et al., 2010, pp. 228 -255). Da mesma maneira, na Suécia, os referidos fatores não são capazes de explicar tamanha desigualdade salarial material decorrente da maternidade, sendo, inclusive, o tratamento aos homens que gozam da licença paternidade extremamente diferenciado com relação às mães, evidenciando o preconceito social estrutural que remanesce até os dias de hoje. (AEBRECHT et al., 1999, pp. 294 - 311)

Ou seja, apesar de tais fatores serem, infelizmente, determinantes na menor remuneração das mães trabalhadoras em todo o mundo, os reais motivos para sua amplitude vastíssima baseiam-se, efetivamente, no fato de que as mulheres são, em praticamente todos os trabalhos que exercem, muito mais mal remuneradas do que os homens, mesmo que exerçam exatamente as mesmas funções, durante o mesmo tempo. (WALDFOGEL, 1998, p. 533)

Apesar dos avanços legislativos mundiais por meio do estabelecimento da licença maternidade em diversos países, bem como pelo estabelecimento de políticas públicas que visam sua melhor e mais produtiva implementação, ainda há um longo percurso para que sejam reduzidas as consequências negativas advindas desse direito tão benéfico à mulher e seus filhos/as em toda a sua amplitude. Justificativas tendenciosas visando legitimar discriminações de gênero não podem, de forma alguma, ser aceitas nos ordenamentos jurídicos atuais e nas sociedades por eles regidas, seja pelo Estado em si, seja pelas mulheres, as principais vítimas do estabelecimento dos papéis de gênero, os quais infelizmente permanecem ativos nos mais diversos contextos sociais.

3.2.2 Da licença paternidade e sua necessidade de maior legitimação e mais ampla aplicação

Com a alteração das estruturas familiares observada nos últimos anos, bem como considerando-se a grande quantidade de mulheres que passaram a exercer trabalhos formais além dos domésticos, o nascimento de um bebê pode trazer dificuldades familiares no âmbito do tempo necessário para o seu cuidado. Além

disso, com a alteração da ideia de que somente as mães são as responsáveis pelo cuidado dos/as filhos/as, estruturas familiares mais integradas aparecem, nas quais os pais deixam de atuar somente como provedores, para efetivarem, na prática, seus postos paternos de forma mais ampla.

Nesse sentido, e visando cada vez mais incentivo para tal mudança de paradigma social, cabe ao ordenamento jurídico vigente acompanhar o fenômeno por meio de alterações que tutelem a realidade. Dessa feita, apesar da imensa importância da existência e garantia da licença maternidade previamente citada, diferentes licenças passaram a ser propostas para o bem de todos os envolvidos nas famílias, como a licença decorrente da adoção, a parental e a paternidade. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

No que concerne à licença paternidade, trata-se basicamente de um período de tempo no qual o pai ausenta-se de seu trabalho formal, geralmente na época logo após o parto, para exercer suas responsabilidades paternas, seja com o cuidado do recém nascido ou nascida, conectando-se com ele ou ela de maneira imediata após seu nascimento, seja com os/as demais filhos/as já existentes, com as tarefas domésticas, ou ainda com o cuidado da mãe quanto à sua recuperação. Ela varia grandemente em diversos países, seja quanto ao número de dias; seja estando legal e expressamente prevista ou adquirida por meio de acordos genéricos entre os empregados e empregadores ou empregadoras; seja sendo paga ou não. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Dessa feita, existem países nos quais os pais possuem, de fato, direito a esses dias em razão do nascimento da criança. Há, contudo, locais onde os pais devem usufruir de licenças para motivos familiares genéricos caso queiram gozar desses dias na companhia de sua família, o que mostra-se deveras problemático. Isso pois, não somente há que se falar na injustiça aqui referida, uma vez que os pais sairiam prejudicados com relação aos não pais quanto ao número de dias disponíveis para emergências familiares diversas do nascimento de uma criança, como a não especialização da lei na defesa da licença paternidade acaba por prestar um desserviço à luta pela quebra dos estereótipos de gênero, desencorajando que os pais exerçam suas funções familiares e demonstrando uma negligência estatal quanto à desconstrução de hábitos familiares discriminatórios. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Isso pois, ao se analisar as consequências que o estabelecimento da licença paternidade, como um direito, geram no âmbito social, conclui-se ser um dos seus maiores benefícios o fato de que leva o homem para o ambiente familiar, o que é essencial, uma vez que o mesmo é tão parte da família quanto a mãe. Nessa perspectiva, o homem passa a ter mais consciência familiar, não somente fazendo sua parte como um dos adultos em situações que exigem responsabilidade, como passando a lidar melhor com a conciliação entre tarefas domésticas, cuidado com os filhos/as e o exercício do trabalho formal, conciliação tal que geralmente onera somente a mulher em sua dupla jornada de trabalho. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Nesse sentido, a Resolução de 2009 - Resolution concerning gender equality at the heart of decent work¹¹, adotada pela International Labour Conference – ILC¹² em 1998, afirma ser a licença paternidade uma das políticas públicas familiares fundamentais, atuando de forma benéfica não somente para a desconstrução das tarefas previamente tidas como femininas ou masculinas no âmbito da família diretamente abonada pela licença, como permite que os filhos/as tenham referida atitude como exemplo e ensinamento, levando para suas vidas tal lição e permitindo que as futuras gerações possam participar de uma sociedade menos desigual e patriarcal. (ILO, 2009)

A presença do pai em casa de forma integral, ainda que por período específico de tempo, contribui também para a mudança do entendimento comum de que caberia aos homens serem os provedores financeiros da família, enquanto o local doméstico seria destinado às mulheres. Dessa feita, permite que não mais se relacione o cuidado dos/as filhos/as com uma característica fraca ou feminina, da qual os homens deveriam se envergonhar ao possuírem, como usualmente acontece em uma sociedade patriarcal. (BURNETT et al., 2013, pp. 632 - 646). Dessa feita, evidencia-se o papel fundamental da licença paternidade como política de alteração dos pensamentos sociais retrógrados e preconceituosos, estando de acordo com variadas convenções internacionais, dentre as quais a ¹³Workers with Family Responsibilities Convention nº 156, de 1981. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Além dos benefícios supracitados, há que se ressaltar o fato de que os pais, ao presenciarem um momento tão precoce e essencial do desenvolvimento da criança,

¹¹ Resolução acerca da Igualdade de Gênero no cerne do Trabalho Decente.

¹² Conferência Internacional do Trabalho.

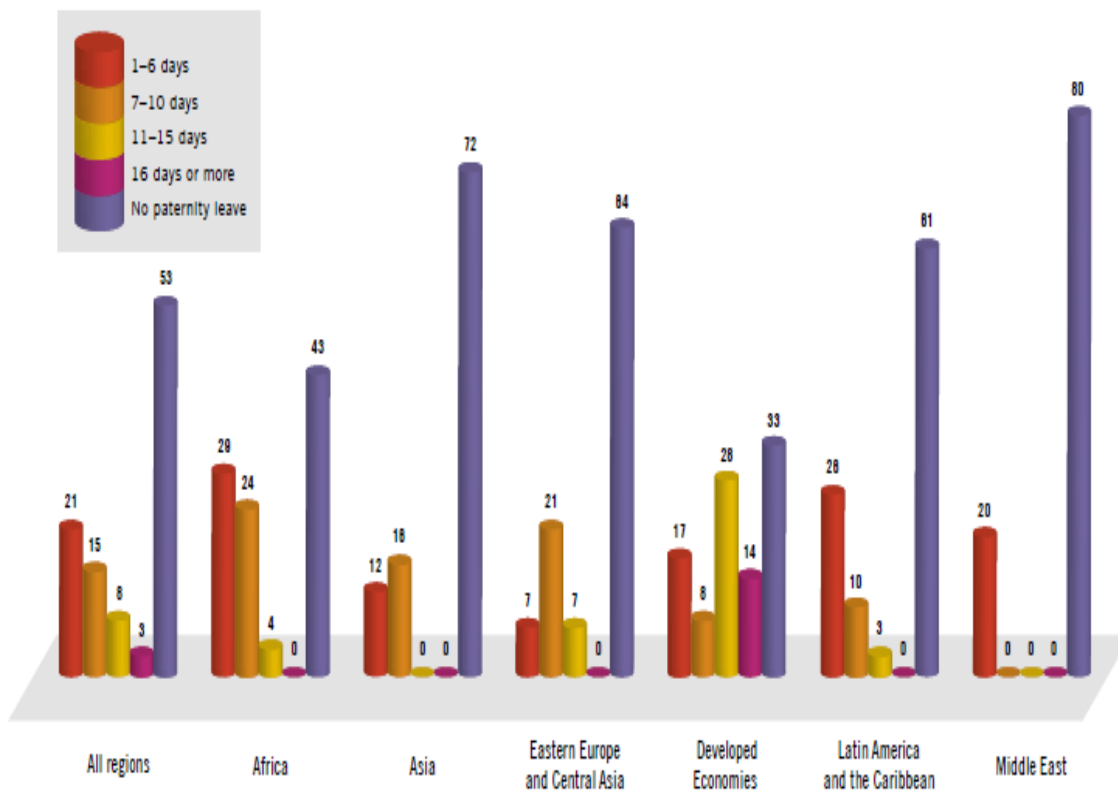
¹³ Convenção da Organização Internacional do Trabalho – ILO de Trabalhadores com Responsabilidades Familiares – nº 156.

atuam de maneira essencial ao seu desenvolvimento em uma fase de tão grande importância. (O'BRIEN, 2009, pp. 190 - 213). Especialmente nos casos em que a licença paternidade dura mais de duas semanas, não sendo tão curta como as que somente perduram por poucos dias, a influência paterna e seu exemplo no quesito da quebra dos estereótipos de gênero são benéficos sobremaneira, contribuindo para a efetivação e perpetuação do princípio da igualdade. (HUERTA et. al, 2013)

Partindo-se para a análise da licença paternidade em si e de suas peculiaridades e variações em diferentes contextos, observa-se estar a mesma presente em setenta e nove países dos cento e sessenta e sete que disponibilizam seus dados para análise, estando deveras mais presente nos países desenvolvidos, bem como na África, no Leste Europeu e na Ásia Central. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

No que concerne à sua duração, as licenças variam bastante de acordo com os fatores mais diversos, dentre eles a quantidade de apoio estatal concedida, a força dos estereótipos de gêneros pregados pela sociedade, dentre outros. (ILO, 2014a, pp. 50-60).

Figure 3.1 Provision of statutory paternity leave by duration, 2013 (167 countries) (%)



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [29 Mar. 2014].

A análise dos dados acima evidencia a presença da licença paternidade em uma vasta quantidade de países atualmente. Apesar disso, somente em três deles referida prerrogativa é tratada como obrigatória, quais sejam, Portugal, Itália e Chile. Tal informação pode se mostrar como uma estatística infeliz no sentido de que a obrigatoriedade do exercício de tal direito, em sua forma mais pura, corrobora com a criação de uma consciência familiar paterna de um modo mais incisivo, permitindo não somente que os pais exercitem suas responsabilidades domésticas em tal período, como participem mais ativamente da vida de seus filhos/as, tudo isso com o apoio estatal. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

No Brasil, a licença paternidade conta com apoio estatal, uma vez que é prevista pela Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIX, bem como no § 1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tendo a duração de cinco dias. Contudo, a partir da Lei 13.257 de março de 2016, a qual, em seu artigo 38, alterou a redação dos artigos 1º, 3º, 4º e 5º da Lei 11.770 de 2008, a duração da licença paterna passou a ser de vinte dias para os trabalhadores das empresas que adotaram o Programa Empresa Cidadã supracitado.

Tal alteração mostra-se benéfica em diversos aspectos, não somente contribuindo para uma maior consicentização dos pais de seus deveres familiares, quebrando esteriótipos maléficos ao desenvolvimento social, como para uma maior convivência entre a criança e um dos membros essesciais de sua família, uma vez que a influência paterna nos primeiros dias de vida da criança pode ser bastante positiva para uma boa convivência entre ambos.

Nessa perspectiva, nota-se que, na prática, diversas empresas brasileiras já aderiram ao programa Empresa Cidadã, concedendo a licença paternidade durante os vinte dias previstos, dentre as quais a Embratel, a Caixa Econômica Federal, o Banco do Brasil, Abbott Brasil, Nautos, Ambev, Brasilmaxi, Nestlé Br, Walmart Br, dentre outras, sendo a fiscalização da efetivação de seus deveres feita pela Secretaria da Receita Federal. Dessa feita, passa-se a observar, na realidade

¹⁴ Figura 3.1: Provisão da licença paternidade por duração, 2013 (167 países) (%). Analisada de 1 – 6 dias, 7 – 10 dias, 11 -15 dias, 16 dias ou mais, e ausência de licença.

¹⁵ Fonte: Database de Leis acerca das Condições de Trabalho e- Proteção à Maternidade da Organização Internacional do Trabalho [International Labour Organization - ILO]. Disponível em: <http://www.ilo.org/travdatabase> [29.Mar.2014].

brasileira, um maior incentivo às quebras de estereótipos machistas por meio da legitimação do aumento da duração da licença paterna.

Apesar disso, há que se ter em mente o grande caminho a ser percorrido não somente pelo ordenamento jurídico brasileiro, como pelas políticas públicas estatais de efetivação da legislação, no sentido de incutir no entendimento social o caráter fundamental da presença paterna nos primeiros dias de vida da criança. Afinal, infelizmente, a realidade brasileira permanece demonstrando uma visão extremamente preconceituosa no que concerne ao cuidado dos/as filhos/as pelos pais, tendo ainda muito arraigada a ideia de que tal tarefa seria de competência apenas materna e evidenciando, com isso, a força remanescente dos papéis de gênero no contexto social.

Assim como no caso da licença maternidade, a licença paterna é variável de acordo com características específicas, como a quantidade de horas pelo pai trabalhadas, se o trabalho realizado é formal ou não, se o trabalhador em questão é autônomo, dentre outros fatores. Algumas exigências, dessa feita, mostram-se razoáveis, como a comprovação do nascimento da criança. A quantidade prévia de tempo pelo pai trabalhado, da mesma forma, também trata-se de um fator considerável, variando de quatro meses na África do Sul e seis na Tanzânia, bem como no Caribe e em Portugal, para doze meses na Bulgária e vinte e três meses na Colômbia, por exemplo. Na Nova Zelândia, de maneira diferenciada, há ainda a possibilidade de uma licença reduzida para aqueles pais que ainda não cumpriram o tempo necessário de trabalho prévio, podendo ser tal medida uma boa solução para que se evite a supressão por completo do direito nesses casos. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Contudo, por tratar-se de um direito ainda não tão consolidado, além de ainda ser visto, em muitos lugares, através da lente da desigualdade, algumas variações se dão com base em justificativas não muito razoáveis. Dentre elas pode-se citar, por exemplo, o fato de que, em alguns países, para que o pai tenha direito à licença paternidade, o mesmo deve ser casado com a mãe da criança, residindo na mesma casa que ela, obrigatoriamente. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Sob uma perspectiva diversa, há que se estudar o pagamento do salário paternidade, ou seja, aquele efetivado ou não na época do gozo do direito paterno dos dias destinados ao cuidado da nova criança. Esse salário pode tanto inexistir,

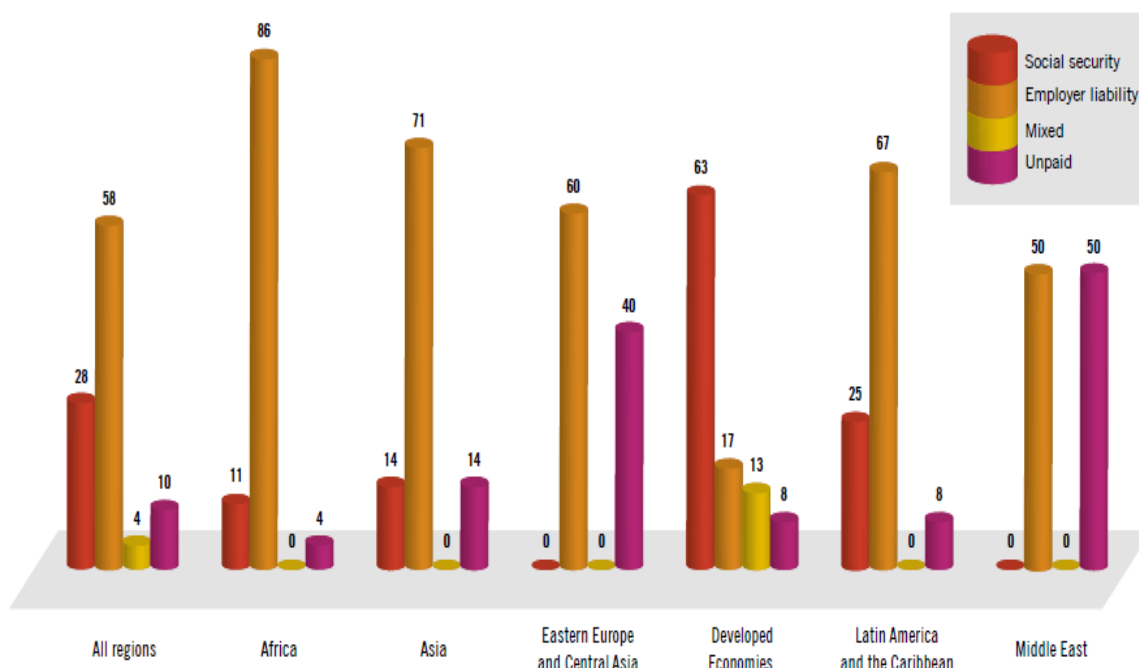
como pode, como em alguns casos, ser garantido por lei, ou em outros, ser conquistado por acordos coletivos. Dessa feita, sabe-se que em setenta e um países dos setenta e nove acima citados, ou seja, 90% deles, a licença paternidade é efetivamente paga, sendo, em sua maioria das vezes, o valor de tal pagamento correspondente a 100% do valor do salário pelo pai previamente recebido. Apesar disso, em certos países percebe-se uma diminuição salarial significativa nessa época, sendo o valor pago em Burundi, por exemplo, correspondente a 50% do total durante a licença; 90% na Bulgária; e na Eslovênia, diferentemente, paga-se 100% nos primeiros quinze dias, sendo tal valor reduzido nos dias que se seguem. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Os custos do pagamento da licença paternidade, em quarenta e seis dos setenta e nove países os quais garantem a licença paterna, ou seja, em 58% deles, é arcado pelo empregador ou pela empregadora. Ou seja, diferentemente do que ocorre na licença maternidade, existe uma mobilização governamental muito menor no sentido de estabelecer sistemas de seguro para o pagamento de tais trabalhadores, estando tal sistema presente em somente vinte e dois países dentre os que concedem referido direito, dos quais quinze são desenvolvidos. Cabe, dessa forma, na maioria dos lugares, aos empregadores e empregadoras o ônus do pagamento de funcionários que não produzem por certo tempo, o que acaba por desencorajar o apoio social à licença paterna. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Algumas soluções para este problema, adotadas no caso da licença maternidade, são utilizadas nos casos de licença paterna, sendo, contudo, bastante pontuais. O emprego de sistemas mistos de pagamento, ou seja, aqueles nos quais o salário paternidade é pago em parte pelo empregador ou empregadora, e em parte pelo estado, por exemplo, seria uma boa solução para o problema apresentado, porém somente se manifesta em três dos países analisados, dentre os quais se encontra a Bélgica. Nesse mesmo sentido, o ressarcimento dos empregadores e empregadoras pelo estado, ainda que restrito a certa parte do valor, ou ainda proporcionalmente menor no caso das empresas de grande porte, também apresenta-se como uma opção positiva. Tal fenômeno é observado em países do Reino Unido, bem como na Dinamarca, e gera bons resultados a longo prazo. (BLOKSGAARD; ROTGAARD, 2013)

Uma análise demonstrativa da forma como o pagamento da licença paternidade é efetuado em diversos países pode ser analisado na figura abaixo: (ILO, 2014a, p. 58)

Figure 3.2 Source of funding of paternity leave benefits, 2013 (79 countries) (%)



Note: Figures may not add up to 100 per cent due to rounding.

Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25 Mar. 2014].

161718

Nessa perspectiva, os mais evidentes benefícios advindos do pagamento do salário paternidade pelo estado, ainda que em parte, residem em três aspectos principais. O primeiro se baseia na mitigação do ônus financeiro e das desvantagens evidentes geradas a quem emprega, uma vez que passa a dividir com o estado os prejuízos de arcar com o salário de um trabalhador que não produz por certo tempo, o que acaba por aumentar o apoio social à concepção da licença em si. Em segundo lugar, a licença paga permite que haja um aumento do número de pais que gozam do direito, uma vez que, para fazê-lo, não teriam que abrir mão do salário recebido

¹⁶ Figura 3.2: Tipos de fundos utilizados para o pagamento do salário decorrente da licença paternidade, 2013. (70 países) (%). Fatores analisados: seguro social; pagamento pelos empregadores e empregadoras; pagamento misto; ausência de pagamento.

¹⁷ Nota: Figuras podem não alcançar o valor de 100% em virtude de arredondamentos.

¹⁸ Fonte: Database de Leis acerca das Condições de Trabalho e- Proteção à Maternidade da Organização Internacional do Trabalho [International Labour Organization - ILO]. Disponível em: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25.Mar.2014].

enquanto trabalham. Por fim, o estabelecimento de sistemas de seguros para o pagamento da licença paternidade demonstra um apoio estatal mais evidente à efetivação do direito, contribuindo para a diminuição da discriminação dos pais que assumem suas responsabilidades domésticas. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

O aumento exponencial do número de pais que optaram por usufruir da licença paternidade após o estabelecimento do direito ao pagamento do salário nesse período evidencia, notoriamente, o quão fundamental é tal concessão salarial. Na Estônia, por exemplo, dos 14% de pais que gozavam do direito à licença paterna com o nascimento de seus filhos/as em 2007, sem que houvesse qualquer pagamento durante esse tempo, passou-se a observar uma porcentagem de mais de 50% em 2008, com o advento do salário paternidade. (KARU; PALL, 2013)

Felizmente, apesar de todas as particularidades dos diversos países no que concerne à tutela da licença paternidade em seus ordenamentos jurídicos, bem como à efetiva implantação da mesma, a realidade é que esse direito está cada vez mais presente em todo o mundo, permitindo um aumento verdadeiro da participação paterna na vida das crianças. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

De acordo com os dados da International Labour Organization – ILO¹⁹, em 1994 somente 28% dos países com informações disponíveis para pesquisa concediam aos pais o direito à licença pelo nascimento de um/a filho/a, ou seja, quarenta dentre cento e quarenta países. Em 2013, de acordo com a mesma organização, a quantidade havia sido alterada para setenta e nove países dentre cento e sessenta e sete, ou seja, 47% tinham a licença tutelada por lei. Apesar de evidentemente ainda ser bastante distante da amplitude desejada, evidencia uma alteração percentual considerável, podendo significar o início de mudanças benéficas, especialmente considerando-se estarem tais mudanças ocorrendo no âmbito público. (ILO, 2014a, pp. 50-60)

Uma maior legitimação estatal dos direitos paternos, dentre os quais destaca-se o direito à licença paternidade, com o estabelecimento de mais dias a serem usufruídos, bem como de melhores alternativas ao pagamento do salário paternidade, são demandas necessárias e urgentes a serem pelos governos e ordenamentos jurídicos de todos os países atendidas. Apesar das mudanças observadas nesse âmbito, a desconstrução dos papéis socialmente impostos em

¹⁹ Organização Internacional do Trabalho.

função do gênero da pessoa que vai exercê-lo, ressaltando-se o aspecto de que caberia somente à mãe o cuidado dos filhos/as, devem ser ideias a serem diariamente combatidas, tendo o estado um papel fundamental nesse combate.

Dessa feita, apesar de imensamente benéfica a mudança de paradigmas que vem ocorrendo com o aumento da implantação da licença paterna em todo o mundo, ressaltando o caráter público de tal ateração, a qual passa a incluir cada vez mais não somente os trabalhadores e trabalhadoras, como as leis e os governantes, fundamental o foco nas transformações que seguem sendo necessárias para o cumprimento do princípio constitucional da isonomia.

3.3 Os bônus salariais da paternidade: um contraponto à penalidade materna

As mais variadas são as fontes de desigualdade material salarial entre homens e mulheres, ressaltada em todo o mundo pelo fenômeno da maternidade. Tal realidade acaba por evidenciar a amplitude do machismo sob uma perspectiva global, sendo, infelizmente, potencializada pelo bônus remuneratório concedido aos pais nos mesmos contextos trabalhistas. (ILO, Women at Work, Trends 2016, p. 58)

Apesar de decrescer com o tempo, especialmente desde os anos 1970 e 1980, sob uma perspectiva geral, a existência do prêmio aos pais concedido em função do nascimento de cada novo/a filho/a existe e prejudica diversas mulheres diariamente, na medida em que atua como mais uma forma de discriminação de gênero a ser tratada pelo ordenamento jurídico, em especial nas áreas constitucional e trabalhista. (BLACKBURN; KORENMAN, 1994, 247 - 270)

No Brasil, apesar da legislação vedar expressamente a desigualdade salarial entre gêneros, bem como as diversas convenções pelo país adotadas, dentre as quais se ressalta a Convenção número 100 da OIT, a Equal Remuneration Convention²⁰, de 1951, as disparidades salariais permanecem, aumentando assim a distância entre as percepções salariais maternas e paternas, em razão do nascimento dos/as filhos/as.

Tal situação, potencializada por fatores misóginos, acaba por prejudicar o desenvolvimento da realidade brasileira rumo à diminuição dos prejuízos salariais às

²⁰ Convenção da Igualdade de Remuneração.

mulheres impostos, contribuindo para que as mulheres sejam subjugadas nos mais diversos ramos, como por exemplo, no político. Nesse sentido, de acordo com Madalozzo (2008, p. 36), o Brasil é o 96º colocado entre os 128 países analisados quanto ao índice de empowerment²¹ político feminino, tendo um índice imensamente próximo do valor de absoluta desigualdade [zero], qual seja, 0,062.

Mundialmente, as diferenças salariais entre gêneros, da mesma forma, potencializam-se em função da existência de um prêmio evidentemente concedido nas percepções salariais paternas, fator esse que pode ser observado longitudinalmente na Noruega entre os anos de 1979 e 1996, por exemplo, agrava cada vez mais os danos às trabalhadoras impostas. Tais danos, infelizmente, atingem especialmente as mães, independente das produtivas, porém insuficientes, políticas públicas nesse país realizadas para alterar tal situação de notória injustiça. (PETERSEN et. al, 2014)

Nessa toada, análises da realidade dos mais diversos países concluíram tratar-se referido fenômeno de algo mundial, variando de acordo com as particularidades de cada país, mercado de trabalho e características dos trabalhadores.

Uma análise ajustada pelo estado civil dos profissionais avaliados demonstrou uma porcentagem de bônus salarial de 9% para pais casados com relação aos demais, diante de uma penalidade de 5% para mães casadas no mesmo contexto norte-americano. (LUNDBERG; ROSE, 2000, pp. 689 - 710) No mesmo sentido, um estudo longitudinal controlado demograficamente, bem como por capital humano e mão-de-obra do mercado de trabalho analisado nos Estados Unidos, feito entre 1978 e 2006, concluiu pela existência de um bônus de 11% em benefício dos pais em relação aos não pais, uma taxa bastante preocupante. (BUDIG; HODGES, 2010, pp. 717 - 745)

Alguns estudos mais específicos demonstram resultados mais peculiares, como por exemplo o fato de que, na Finlândia, não haveria bônus salarial relevante em função da paternidade, havendo, contudo, aproximadamente uma penalidade de 7% para as mães trabalhadoras com relação às demais mães que atuam no mercado de trabalho. (KELLOKUMPU, 2007). Até mesmo nas antigas Alemanha Ocidental e Oriental as diferenças eram visíveis, na medida em que, a cada novo/a

²¹ Capacitação; empoderamento.

filho/a, no ocidente alemão o salário paterno aumentava e o materno diminuía, enquanto em sua parte oriental, apesar de o salário materno não aparentar significativas diminuições com o nascimento de uma nova criança, o bônus remuneratório paterno era evidente. (ROSENFELD; TRAPPE, 2000, pp. 489 - 507)

Assim como no caso materno, contudo, os pormenores relacionados aos pais, em cada caso, atuam de maneira determinante na dimensão real da variação salarial a cada filho/a. O casamento, por exemplo, reduz de 11% para 6% o benefício remuneratório paterno nos Estados Unidos. (BUDIG; HODGES, 2010, pp. 717 - 745)

O fato de a esposa possuir um emprego formal pode influenciar significativamente em tais porcentagens, bem como a quantidade de horas por ela trabalhadas. Nos Estados Unidos, em geral, pais que sustentam sozinhos seus/suas filhos/as são beneficiados com um bônus mais alto com relação aos demais. (LUNDBERG; ROSE, 2000, pp. 689 – 710). Para pais brancos ou negros, não há mudança significativa de salário em razão de suas esposas estarem formalmente empregadas. Para pais latinos, contudo, o bônus percebe evidente redução quando não são os únicos provedores do ambiente familiar, decrescendo de 30% para 16%, nesses casos. (BUDIG; HODGES, 2010, pp. 717 - 745)

Um dos principais diferenciais na potencialidade dos bônus, conforme se observa dos valores supracitados, é o grupo étnico ao qual o pai analisado pertence. Dessa feita, enquanto o bônus garantido aos pais negros, casados, com dois ou mais filhos/as, é de 9%, para pais latinos e brancos, nas mesmas condições, as porcentagens são de 11% e 14%, respectivamente, com relação aos homens sem filhos/as. Para pais casados com três ou mais filhos/as, as porcentagens são de 16% e 15% para brancos e latinos, respectivamente, sendo nulas para os negros, os quais, nesse aspecto, não recebem bônus algum. (GLAUBER, 2008, pp. 08 - 30)

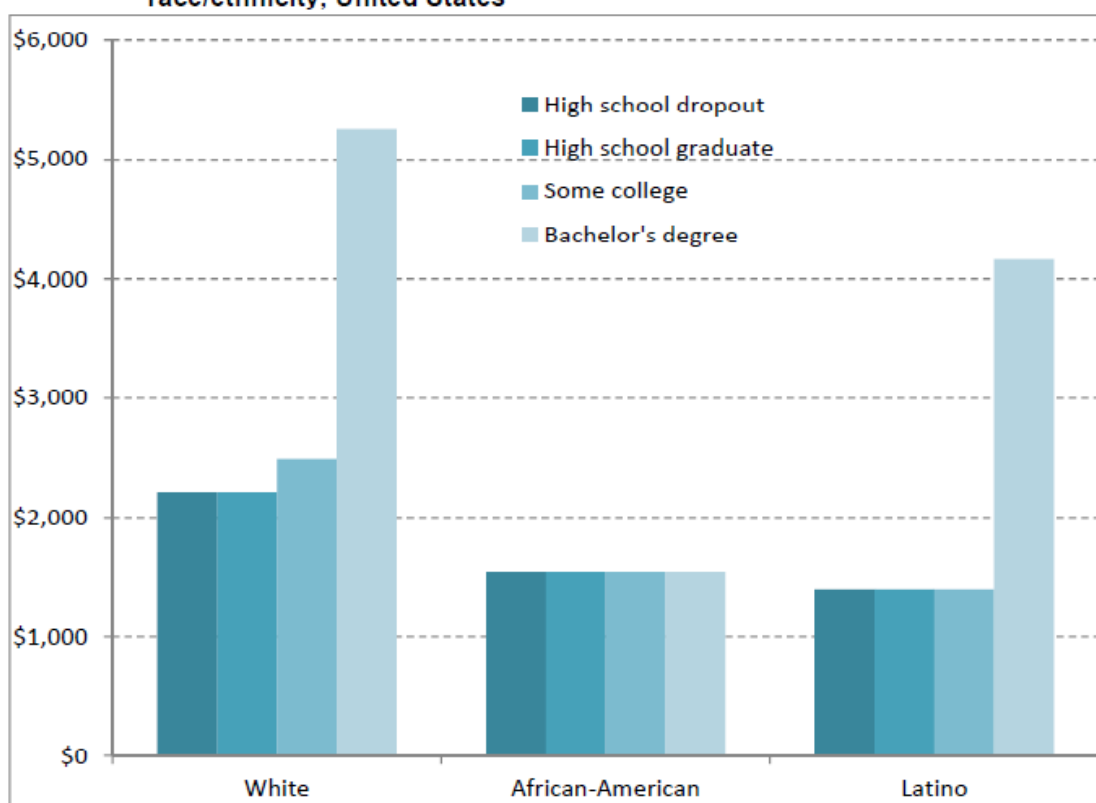
Para Hodges e Budig (2010, pp. 717 - 745), nos Estados Unidos, enquanto o benefício remuneratório dos homens brancos e latinos em função da paternidade é de 8% e 9%, respectivamente, o concedido aos homens negros nas mesmas circunstâncias é de apenas 7%. Pormenorizando seus estudos, Budig (2014) explicita a clara existência da bonificação salarial paterna em geral, porém ressalta as variações existentes em razão da etnicidade de cada um. Nesse contexto, esclarece que, em média, para pais norte-americanos com nível superior completo

de escolaridade, o bônus concedido aos homens brancos é de 5,258 dólares, sendo de 4,170 dólares para latinos e de apenas 1,500 dólares para negros.

Considerando-se ser o nível educacional fator fundamental para a melhoria das condições de trabalho, seja para homens ou mulheres, em praticamente todos os contextos mundiais, quanto às diferenças salariais isso não seria diferente, ainda que permeadas pela influência da paternidade.

Contudo, até mesmo referida variável é afetada pelo aspecto étnico, na medida em que, nos Estados Unidos, uma quantidade maior de anos estudados não altera significativamente o salário dos pais negros, enquanto mais do que dobra o bônus salarial concedido aos pais latinos, por exemplo. (BUDIG; HODGES, 2010, pp. 717 - 745). O seguinte gráfico, retirado do estudo de Grimshaw e Rubery (2015, p. 22), deixa claro o poder do preconceito racial até mesmo nos benefícios concedidos aos trabalhadores homens, em função de sua escolaridade:

Figure 3.1. Differences in fathers' wage premiums by level of education and race/ethnicity, United States



Source: adapted from Hodges and Budig (2010), figure 1.

2223

²² Figura 3.1: Diferenças entre bônus salariais paternos quanto ao nível de educação e raça/etnicidade, nos Estados Unidos.

Por fim, da mesma forma que se analisa os pais e mães casados/as e percebe-se, claramente, uma influência do matrimônio em seus rendimentos salariais, o divórcio tem suas consequências nesse aspecto e deve ser analisado. Em países com altas taxas de casamentos fracassados, ressalta-se, referida análise se mostra ainda mais essencial, na medida em que traz para o debate a necessidade de políticas públicas que amparem social e financeiramente crianças em situações de necessidade após a separação de seus pais. (GRIMSHAW; RUBERY 2015, p. 22)

Em muitos casos de divórcio [a maioria nos Estados Unidos, assim como em diversos outros países do mundo], o resultado de tal processo gera uma situação na qual a mãe permanece com a guarda da criança. Nesses casos, o bem estar econômico após o processo, medido pela renda relativa das necessidades da família, ajustado pelo número de pessoas do lar, decresce significativamente para as mães, em até 36%, enquanto para os pais, aumenta em até 56%. (BIANCHI et al., 1999, pp. 195 - 203)

Tais resultados, lamentavelmente, nada mais são do que um reflexo dos papéis de gênero socialmente impostos aos membros de uma família. As mulheres, às quais se impõem um instinto maternal não necessariamente existente, na maioria das vezes acabam sendo oneradas sozinhas com a criação dos/as filhos/as, se vendo obrigadas a se desdobrarem com um cuidado que não somente cabe a elas, tendo sua qualidade de vida naturalmente reduzida, a qual inclui o bem estar econômico.

Os pais, por outro lado, apesar de uma afirmação deveras abrangente ter um aspecto temerário, na medida em que existem aqueles que fazem seu papel, no geral abrem mão absolutamente do cuidado e da criação de seus/suas filhos/as após o término do casamento, tendo como reflexo de tal atitude uma melhoria de suas condições financeiras.

A longo prazo, alguns estudos em países específicos demonstram ser o benefício remuneratório decorrente da paternidade passageiro com o crescimento dos/as filhos/as. Na Dinamarca, Gupta et. al (2007, pp. 412 - 433) reconhece o real aumento salarial paterno com o nascimento de cada filho/a, porém alega que em

²³ Fonte: Adaptada de Hodges e Budig (2010), figura 1, http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_348041/lang--en/index.htm Acesso em: 11 de outubro de 2016.

uma média de dois anos os mesmos salários reduzem ao patamar anterior, seja pois os pais passam a realizar as tarefas domésticas juntamente com as mães, quando as mesmas retornam aos seus trabalhos formais, seja pois eles passam a utilizar o tempo que usariam para se capacitarem no cuidado de seus/suas filhos/as, por exemplo.

Nos Estados Unidos, por outro lado, os dados mostram ganharem os pais um valor mais elevado do que os não pais durante um período bem mais longo, somente observando qualquer redução de tal benefício quando os filhos/as alcançam a idade de aproximadamente dez anos. (LUNDBERG; ROSE, 2000, pp. 689 - 710)

Conclui-se, nessa toada, serem os fatores que influenciam nas diferenças salariais em função de gênero os mais diversos, sendo a maternidade e a paternidade variáveis reais e de grande peso nas desigualdades existentes.

Em especial no contexto brasileiro, o qual permanece permeado por discrepâncias entre a legislação e a realidade, profundamente atravessada por desigualdades entre os gêneros, fundamental que sejam séria e urgentemente consideradas alternativas de efetiva implementação e garantia dos direitos femininos. Afinal, não somente aos estudiosos do tema e legisladores, mas, principalmente, ao Estado brasileiro, cabe a mobilização para a aplicação de políticas públicas as quais podem iniciar uma mudança de paradigma quanto à referida questão, a qual possui inegável importância na efetivação do princípio constitucional da isonomia.

CONCLUSÃO

A presente monografia procurou demonstrar a existência das diferenças salariais entre homens e mulheres, como tal discrepância possui um caráter abrangente nas mais diversas culturas e quais são os principais fatores que culminam em tamanha injustiça.

Conforme se pode concluir pela leitura do primeiro capítulo, a igualdade pela mera igualdade não é suficiente para que as injustiças sejam evitadas. Apesar de fundamental a previsão legal e constitucional do princípio da isonomia nos mais variados ordenamentos jurídicos, uma visão mais específica acerca do princípio deve ser realizada para que se conclua pela fundamentalidade de sua aplicação em seu âmbito material. Há que se ressaltar a existência de grupos diferenciados no contexto social, grupos que possuem particularidades e especificidades determinantes em uma vida em sociedade, as quais precisam ser consideradas, seja pelo ordenamento, seja pelo Estado em si. Tal posicionamento não significa, de nenhuma maneira, o negligenciamento do poder da legislação. Quer-se, nesse sentido, ressaltar o caráter medular da percepção das diferentes formas de seres humanos, esclarecendo somente ser possível um tratamento isonômico real com o tratamento diferenciado daqueles que dele necessitam para melhor expressarem suas peculiaridades.

Há que se advertir, contudo, que apesar de o princípio da igualdade não excluir a possibilidade de se fazer distinções, as mesmas devem basear-se em justificações razoáveis e não discricionárias. Isso pois o tratamento desigual em benefício de particularidades dos indivíduos jamais pode atuar como uma legitimação para a realização de qualquer forma de discriminação, execrando-se a distinção baseada em critérios subjetivos.

No segundo capítulo, com o aprofundamento do tema das desigualdades de gêneros, conclui-se pela existência da infeliz, porém real, discriminação contra as mulheres, bem como por seu caráter histórico e como anos de desigualdades de gênero se arraigaram ao pensamento social, influenciando diretamente nas relações

trabalhistas envolvendo as mulheres em todo o mundo. Apesar dos avanços constitucionais e da notória existência teórica de direitos trabalhistas específicos para as trabalhadoras, as mesmas permanecem sendo alvo de argumentos misóginos visando justificar a violação de seus direitos, em especial o fato de receberem menores quantias em comparação às pelos homens recebidas, pelo exercício da mesma função, pela mesma quantidade de horas.

O resultado de tamanha discriminação estrutural, além de evidentemente injusto, afeta diretamente a vida e a oportunidade das trabalhadoras nos mais variados campos de atuação, limitando suas potencialidades e reduzindo suas possibilidades de atuação profissional a campos específicos, considerados *femininos*, por serem relacionados aos cuidados de crianças ou habilidades domésticas. Dessa feita, conclui-se estarem presentes até os dias de hoje elementos culturais discriminatórios que permitem a redução da possibilidade de que mulheres gozem plenamente de seus direitos desde o seu nascimento até a sua aposentadoria, perpetuando a existência dos papéis de gênero e violando-se, assim, o princípio constitucional da igualdade.

Aprofundando-se de forma mais específica no tema em questão, o terceiro capítulo aborda o tópico da maternidade e da paternidade, suas peculiaridades, formas de efetivação nos mais diversos países e consequências.

Nesse sentido, evidencia ser de fato a maternidade fator essencial na diminuição salarial feminina. Isso pois, a cada filho, a cada ano a menos de escolaridade, estando a mãe em países cada vez menos desenvolvidos e sem estrutura social adequada, dentre outros fatores, as mães tendem a serem penalizadas quanto ao seu recebimento salarial. Conclui-se, assim, ter a licença maternidade grande papel em referido sistema de desigualdades, na medida em que, apesar de se tratar de um direito fundamental, tanto para as mães, quanto para os bebês, muitas vezes é vista como uma prerrogativa para demissões, discriminações e diversos modos de efetivação do preconceito contra as mulheres.

Evidencia-se aqui, portanto, a necessidade basilar de que o Estado, agindo por meio não somente de leis, mas de políticas públicas de conscientização que busquem efetivá-las, atue na busca de uma maior realização do princípio da isonomia ao garantir a licença maternidade, especialmente considerando-se os benefícios que tal licença pode trazer para todos/as os/as envolvidos/as.

Trata o presente trabalho ainda da licença paternidade e de suas formas de aplicação em diversos países do mundo. Conclui, portanto, ser tal licença pouco valorizada nos ordenamentos em geral e, apesar de possuir durações variáveis, mostra-se bastante reduzida, na maioria dos contextos, e nem sempre são tuteladas pelo Estado de maneira específica, o que prejudica sua legitimidade e acaba por reduzir sua importância aos olhos dos/as empregadores/as e até mesmo dos próprios pais.

Precisa-se ter em mente, portanto, o fato de que a licença paternidade não somente beneficia os pais e filhos/as recém-nascidos/as, na medida em que permite um maior contato dos mesmos em um momento tão precoce, como atua de maneira determinante na quebra dos estereótipos de gêneros pela sociedade há anos impostos. Afinal, permite que os homens passem a atuar de maneira mais ativa em suas responsabilidades domésticas e no cuidado das crianças, aprendendo a conciliar melhor suas responsabilidades paternas e profissionais e, dessa forma, tendendo a passar referidos conhecimentos às gerações futuras, fator que possui grande potencial transformador.

Contrapondo-se ao que ocorre nos casos da licença maternidade, ressalta-se ainda o bônus salarial advindo da paternidade como mais um resultado infeliz do sistema patriarcal hegemônico na atualidade. Como consequência, tem-se que os homens são mais uma vez beneficiados com relação às mulheres, uma vez que, comparando-se trabalhadores e trabalhadoras que exercem as mesmas funções, o homem, a cada novo filho, tende a ser mais recompensado. Da mesma forma que ocorre com as mulheres, contudo, existem variáveis que alteram a dimensão de referido bônus, sendo o fator racial determinante nesse aspecto.

A maior tutela dos direitos fundamentais referentes às licenças maternidade e paternidade ao longo dos anos demonstra o reconhecimento das sociedades da importância de tais direitos, evidenciando, possivelmente, uma perspectiva positiva quanto aos mesmos. Há, contudo, um grande caminho a ser percorrido para que, na prática, tais garantias se efetuem de forma a permitir a realização plena da igualdade material, tendo movimentos sociais, em especial o feminista, bem como o Estado, papel essencial em tais transformações imprescindíveis para a permanência de Estados Democráticos.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. 2007. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? *Usp.* [Online] 2007. [Citado em: 11 de Agosto de 2015.] https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1CAFA_enBR605BR605&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

AFONSO DA SILVA, José. 2006. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo : Malheiros Editores, 2006.

AGBLA, F., ERGIN, A.; BORIS, N.W. 2006. *Occupational working conditions as risk factors for preterm birth in Benin, West Africa*, in *Revue Epidémiologique de Santé Publique*, nº 54, 2006.

AGÜERO, Jorge. M.; MARKS, Mindy. S. 2011. *Motherhood and female labor supply in the developing world: Evidence from infertility shocks*, in *Journal of Human Resources*. Vol. 46, nº 4, 2011.

ALBRETCHT, J.; BJÖRKLUND, A.; & VROMAN, S. 2003. *Is there a glass ceiling in Sweden?* In *Journal of Labor Economics*, nº 2, 145177, 2003.

ALBRETCHT, J.; EDIN, P.-A.; SUNDSTRÖM, M.; & VROMAN, S. 1999. *Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data*, in *Journal of Human Resources*, nº 34, 294311, 1999.

ALEXY, Robert, 2008. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Malheiros editores, 2008.

ALMEIDA, Guilherme Assis de; ZAPATER, Máira Cardoso. 2013. Direito à igualdade e formas de discriminação contra a mulher. [A. do livro] Carolina Valença FERRAZ, et al. *Manual dos Direitos da Mulher*. São Paulo : Saraiva, 2013.

ARAUJO, Luiz Alberto David. 2013. Princípios constitucionais, efetividade e a proteção da mulher. [A. do livro] Carolina Valença Ferraz, et al. *Manual dos direitos da mulher*. São Paulo : Saraiva, 2013.

ARIANE, HEGEWISCH; GORNICK, Janet C. 2011. *The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries, Community, Work & Family*. DOI: 10.1080/13668803.2011.571395, 2011. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2011.571395>. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

BEBLO, Miriam; BENDER, Stefan; WOLF, Elke. 2006. *The wage effects of entering motherhood: A within-firm matching approach*, in Paper nº. 06-053. Retrieved from <http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/31865/1/518522334.PDF>. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

BECKER, Gary S. 1985. *Human capital, effort, and the sexual division of labor*, in Journal of Labor Economics. Vol. 3, nº 1, 1985.

BERTRAND, M.; GOLDIN, C., & KATZ, L. 2010. *Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors*, in American Economic Journal: Applied Economics, nº 2, 228255, 2010.

BLACKBURN, M.; KORENMAN, S. 1994. *The declining marital-status earnings differential*, in Journal of Population Economics. Vol. 7, nº. 3, 1994.

BLOKSGAARD, L.; ROSTGAARD, T. 2013. *Denmark country note*, in P. Moss (ed.), International Review of Leave Policies and Research 2013. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [2 Apr. 2014]. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

BRUSCHINI, Cristina. 2000. *Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?* (Brasil, 1985/95). [A. do livro] Maria Isabel Baltar da Rocha. *Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios*. São Paulo : Editora 34, 2000.

BUDIG, Michelle J.; HODGES, Melissa J. 2010. *Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings*, in *Gender and Society*. Vol. 24, nº, 2010.

BUDIG, Michelle J.; ENGLAND, Paula. 2001. *The wage penalty for motherhood*, in *American Sociological Review*, Vol. 66, nº 2, 2011.

BUDIG, Michelle J. 2014. *The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay* (Washington DC, Third Way), 2014.

BURNETT, S.B.; GATRELL, C.J.; COPPER, C.L.; SPARROW, P. 2013. *Fathers at work: A ghost in the organizational machine*, in *Gender, Work and Organization*. Vol. 20, nº. 6, 2013.

CANOTILHO, Jose Joaquim Gomes. 2000. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. Coimbra : Almedina, 2000.

CARAWAY, Teri L. 2007. *The feminization of global manufacturing*. Ithaca: NY, ILR Press, 2007.

CARLOS, Vera Lúcia. 2004. *Discriminação nas Relações de Trabalho*. São Paulo : Método, 2004.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. 2003. *Discriminação na Relação de Trabalho: uma afronta ao princípio da igualdade*. Rio de Janeiro : AIDE Editora, 2003.

CRUZ, Elaine Patrícia. 2011. *Participação da mulher no mercado de trabalho cresce, mas o salário ainda é menor que o do homem*. Em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2011-03-02/participacao-da-mulher->

no-mercado-de-trabalho-cresce-mas-salario-ainda-e-menor-que-do-homem>.

Acesso em: 24 agosto 2016.

DAVIES, Rhys; PIERRE, Gaelle. 2005. *The family gap in pay in Europe: A cross-country study*, in Labour Economics. Vol. 12, nº 4, 2005.

DRUDY, Sheelagh. 2008. *Gender balance/gender bias: The teaching profession and the impact of feminization*, in Gender and Education. Vol. 20, nº. 4, 2008.

EJNAES, M.; KUNZE, A. 2013. *Work and wage dynamics around childbirth*, in The Scandinavian Journal of Economics. Vol. 115, nº. 3, 2013.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. 2004. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo : LTr, 2004.

GLAUBER, R. 2008. *Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium*, in Gender and Society. Vol. 22, nº 1, 2008.

GLAUBER, R. 2012. *Women's work and working conditions: Are mothers compensated for lost wages?* In Work and Occupations. Vol. 39, nº. 2, 2012.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. 2001. *Ação afirmativa & princípio contitucional da igualdade - o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. São Paulo : Renovar, 2001.

GOSDAL, Thereza Cristina. 2007. *Direito do Trabalho e Relações de Gênero: avanços e permanências*. [A. do livro] Adriane Reis de ARAÚJO e Tânia Fontenele-MOURÃO. *Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo : LTr, 2007.

GRIMSHAW, Damien; RUBERY, Jill. 1997. *Workforce heterogeneity and unemployment benefits: the need for policy reassessment in the European Union*. *Journal of European Social Policy*. Publication link: <[805b6a33-e2e2-4a29-a1a5-63f523a176b1](#)>. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

GRIMSHAW, Damien; RUBERY, Jill. 2015. *The motherhood pay gap : a review of the issues, theory and international evidence.* International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2015.

GUPTA, N. D.; Smith, N.; STRATTON, L. S. 2007. *Is marriage poisonous? Are relationships taxing? An analysis of the male marital wage differential in Denmark,* in Southern Economic Journal, Conditions of Work and Employment Series nº. 57 6174, nº 2. 2007.

HUERTA, M.; ADEMA, W.; BAXTER, J.; HAN, W.; LAUSTEN, M.; LEE, R.; WALDFOGEL, J. 2013. *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries,* in OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nº. 140 (Paris, OECD Publishing). Available at http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/fathers-leave-fathers-involvement-and-child-development_5k4dlw9w6czq-en [2 Apr. 2014]. Acesso em 29 de setembro de 2016.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. 2014. *Estudo analisa casos notificados de estupro.* 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2012. *Pesquisa Mensal de Emprego – PME.* 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). 2009. *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work,* adopted by the ILC at its 98th Session, parts 6 and 42 - Geneva, 2009.

- **2013.** *Meeting the needs of my family too: Maternity protection and work–family measures for domestic workers,* Domestic Work Policy Brief No. 6 - Geneva, 2013.
- **2014a.** *Maternity and paternity at work : law and practice across the world.* International Labour Office. – Geneva, 2014
- **2014b.** *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* - Geneva, 2014.
- **2015.** *Women at Work: Trends 2016.* International Labour Office – Geneva, 2016.

JHABVALA, R.; SINHA, S. 2006. *Social protection for women workers in the informal economy*, Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol. 27, nº. 2, 2006.

JOSHI, Heather.; PACI, Pierrella.; WALDFOGEL, Jane. 1999. *The wages of motherhood: Better or worse?*, in Cambridge Journal of Economics. Vol. 23, nº. 5, 1999.

KELLOKUMPU, J. 2007. *Baby and pay: The family gap in Finland*, Labour Institute for Economic Research (PT), Working Paper nº 236 (Helsinki), 2007.

KELSEN, Hans, 1998. *Teoria Pura do Direito*. 6ª Edição. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KUCERA, David; TEJANI, Sheba. 2014. *Feminization, defeminization and structural change in manufacturing*, in World Development. Vol. 64, 2014.

LOMBARDI, Maria Rosa e BRUSCHINI, Cristina. 2000. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Scielo*. [Online] Julho de 2000. [Citado em: 06 de Agosto de 2015.] <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742000000200003&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 29 de setembro de 2016.

LUNDBERG, Shelly; ROSE, Elaina. 2000. *Parenthood and the earnings of married men and women*, in Labour Economics. Vol. 7, nº 6, 2000.

MADALOZZO, Regina. 2008. Gênero e desigualdade. Biblioteca Digital FGV. <bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/34282/33089>. Acesso em: 11 de outubro de 2016.

MARKUSSEN, S.; STRØM, M. 2013. *The effects of motherhood*, paper presented at the 25th European Association of Labour Economists (EALE) conference. Turin, Italy, 19 Sept, 2013.

MARQUES, Fabíola. 2013. A mulher e o Direito ao Trabalho e ao emprego em igualdade de condições com o homem. [A. do livro] Carolina Valença FERRAZ, et al. *Manual dos Direitos da mulher*. São Paulo : Saraiva, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. 2011. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. São Paulo : Malheiros editores, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. 2009 *Curso de direito administrativo*. São Paulo: Malheiros editores, 2009.

MONTAGNER, Paula. 2000. *Dinâmica e perfil do mercado de trabalho: Onde estão as mulheres?* [A. do livro] Maria Isabel Baltar da ROCHA. *Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios*. São Paulo : Editora 34, 2000.

NEVES, Antonio Castanheira. 1983. *O Instituto dos Assentos e a função jurídica dos Supremos Tribunais*. Coimbra: Coimbra editora, 1983.

O'BRIEN, Molly T. 2009. *Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact*, in The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. July, Vol. 624, nº 1, 2009.

ONDRICH, J.; SPIESS, C.K.; Yang, Q. 1996. *Barefoot and in a German kitchen: Federal parental leave and benefit policy and the return to work after childbirth in Germany*, in Journal of Population Economics, nº 9, 247266, 1996.

PACELLII, L.; PASQUA, S.; VILLOSIO, C. 2012. *Labour market penalties of mothers: The role of reconciliation policies (Moncalieri, Laboratorio R. Revelli)*. Available at: <http://www.laboratoriorevelli.it/pdf/wp121.pdf> [4 Nov 2015]. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

PALL, Katre; KARU, Marre. 2013. *Estonia country note*, in P. Moss (ed.), *International Review of Leave Policies and Research 2013*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/ [2 Apr. 2014]. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

PAL. Ipshita; WALDFOGEL, Jane. 2014. *Re-visiting the family gap in pay in the United States*, Columbia Population Research Center (CPRC), Working Paper nº. 14-02 (New York, Columbia University), 2014.

PETERSEN, T.; PENNER, A.M.; HøGSNES, G. 2014. *From motherhood penalizes to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway*. IRLE Working Paper #119–14, Mar. (Berkley, CA, University of California of Berkley), 2014. Available at: <http://www.irl.berkeley.edu/workingpapers/119-14.pdf> [4 Nov. 2015].. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

PHIPPS, Shelley; BURTON, Peter; LETHBRIDGE, Lynn. 2001. *In and out of the labour market: Long-term consequences of child-related interruptions of women's paid work*, in *The Canadian Journal of Economics*, 34, 411_429, 2001.

PRAÇA, José Joaquim Lopes. 1997. *Direito Constitucional Portuguez. Estudo sobre a Carta Constitucional e Acto adicional de 1832*. Coimbra : Coimbra Editora, 1997.

PRATA, Ana. 1982. *A Tutela Constitucional da autonomia Privada*. Coimbra : Almedina, 1982.

RIOS, Roger Raupp. 2001. *A homossexualidade no Direito*. Porto Alegre : livreria do advogado, 2001.

ROBERT, Cinthia. 1999. *Gênero: Mulher*. [A. do livro] Elida Séguin. *O Direito da Mulher*. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 1999.

RUHM, Christopher J. (1998). *The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe*. *The Quarterly Journal of Economics*, nº 113, 285317, 1998.

SARLET, Ingo Wolfgang. 2012. *Eficácia dos Direitos Fundamentais - uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva Constitucional*. Porto Alegre : Livreria do Advogado, 2012.

SÉGUIN, Elida. 2002. *Minorias e Grupos Vulneráveis: Uma abordagem jurídica*. Rio de Janeiro : Forense, 2002.

SHAEFFER, S. 2015. *The promotion of decent work for early childhood education personnel: The professionalization of a neglected profession*, in *the Background*

paper for discussion at the 12th Session of the Joint ILO-UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART), April, Paris, 2015.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. 1974. *Comentários à Constituição de 1967, com a Emenda nº1 de 1969*. 2ª Edição. São Paulo: RT, 1974.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. 2001. *Princípio Constitucional da Igualdade*. Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2001.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da, et al. 2010. *Dicionário de Princípios Jurídicos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SIMÓN, Sandra Lia. 2007. O Ministério Público do Trabalho e a proteção do trabalho da mulher. [A. do livro] Adriane Reis de ARAUJO e Tânia Fontenele-MOURÃO. *Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo : LTr, 2007.

SIMONSEN, Marianne; SKIPPER, Lars. 2012. *The family gap in wages: What wombmates reveal, in Labour Economics*. Vol. 19, Nº 1, 2012.

SUMMERS, L. H.1989. *Some simple economics of mandated benefits*, in The American Economic Review, nº 79, 1989.

TELLES, Vera da Silva. 1998. *Direitos Sociais: afinal do que se trata? USP*. [Online] Maio de 1998. [Citado em: 20 de novembro de 2014.] <http://www.usp.br/revistausp/37/04-vera.pdf>. Acesso em: 29 de setembro de 2016.

TORRES, Ricardo Lobo. 1999. *Tratado de Direito Constitucional Financeiro e tributário; Os direitos humanos e a tributação: Imunidades e Isonomia* . Rio de Janeiro : Renovar, 1999.

TRAPPE, Heiki; ROSENFELD, Rachael A. 2000. *How do children matter? A comparison of gender earnings inequality for young adults in the former East Germany and the former West Germany*, in Journal of Marriage and Family, Vol. 62, nº. 2, 2000.

VAN DER MEULEN RODGERS, Yana. 1999. *Protecting women and promoting equality in the labor market: Theory and evidence.* Retrieved from <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/laborrodgers.pdf>.

Acesso em: 29 de setembro de 2016.

WAJCMAN, Judy. 1998. *Managing like a man: Women and men in corporate management*, in Cambridge, Polity Press/ Blackwell, 1998.

WALDFOGEL, Jane. 1998. *The family gap for young women in the United States and Britain: Can maternity leave make a difference?* In Journal of Labor Economics, nº 16, 505_545, 1998

WALDFOGEL, Jane. 1999. *The impact of the family and medical leave act*, in Journal of Policy Analysis and Management, nº 18, 281302, 1999.

WILDE, E. T.; BATCHELDER, L.; ELLWOOD, D. T. 2010. *The mommy track divides: The impact of childbearing on wages of women of differing skill levels.* National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper nº. w16582 (Cambridge, MA), 2010.

ZHANG, Y.; HANNUM, E.; WANG, M. 2008. *Gender-based employment and income differences in urban China: Considering the contributions of marriage and parenthood*, in Social Forces. Vol.86, nº 4, 2008.